

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Stewardship Theory***

Teori *stewardship* dibangun diatas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integrasi dan kejujuran terhadap pihak lain. Raharjo (2007) mengutip Donaldson (1997) menyatakan bahwa teori *stewardship* mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan manajer sebagai *steward/pelayan/agent*. Teori *stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi para manajemen yang tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu dan kepentingan pribadi tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi atau lebih mementingkan kepentingan *principal*. Selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya. Dalam teori *stewardship*, manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan *steward* dan pemilik tidak sama, *steward* akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya. *Steward* merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena *steward* lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Teori *stewardship* ini mengasumsikan hubungan yang kiat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. *Steward* akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal.

#### **2.2 Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah**

##### **2.2.1 Definisi Kinerja**

Adniaty (2013) mengutip Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan

segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Kriteria yang sering dinilai selama proses penilaian kinerja adalah kuantitas dan kualitas.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai gambaran atas pencapaian segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi. Kinerja pegawai merupakan landasan yang kuat bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja organisasi. Pada Undang-Undang No. 43 pasal 2 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan pengertian pegawai negeri sipil pemerintah daerah adalah pegawai yang diangkat dan bekerja pada pemerintahan daerah otonom baik pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten atau kota. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan (Adniaty, 2013).

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Timple (2001) dalam Pangestika (2016) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seorang individu meliputi sikap, kepribadian, fisik, jenis kelamin, pemahaman, pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang budaya. Variabel yang dimiliki pegawai terkait dalam pemahaman pegawai termasuk dalam *good governance*, sedangkan komponen sikap dan kepribadian termasuk dalam komitmen organisasi. Sementara faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Kebijakan organisasi, pengawasan, dan lingkungan sosial merupakan bagian dari *internal control* yang dimiliki organisasi.

Yulius (2014) mengutip dalam Gibson (tanpa tahun) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu diantaranya:

1. Faktor individu merupakan kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatarbelakangi karyawan itu sendiri. Beberapa sub dari faktor individu adalah sebagai berikut:
  - a. kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian, baik melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.
  - b. keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
  - c. pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya
  - d. demografi seseorang adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan.
2. Faktor psikologis merupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub dari faktor psikologis adalah sebagai berikut:
  - a. persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.
  - b. peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.
  - c. sikap adalah afek/penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek .

- d. kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang.
  - e. motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
  - f. kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
3. Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub dari faktor organisasi:
- a. struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
  - b. *Job design* adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.
  - c. kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.
  - d. sistem penghargaan (*reward system*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, faktor individu termasuk kedalam prinsip-prinsip yang ada pada *good governance*. Seseorang dengan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* yang baik akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan pegawai tersebut akan menanamkan prinsip-prinsip *good governance* dalam melakukan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, faktor psikologis termasuk kedalam komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sedangkan *job design* dalam

faktor organisasi, termasuk kedalam *internal control* yang ada dalam organisasi. Berdasarkan pendapat dari Timple dan Gibson tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah prinsip-prinsip *good governance*, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *internal control*.

## **2.3 Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Governance***

### **2.3.1 Definisi *Good Governance***

*Good governance* sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Mulyawan (2009) mengutip dalam Mardiasmo (1998) adalah konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintah yang baik. Lebih lanjut, menurut *World Bank* yang dikutip dalam (Pangestika, 2016) pengertian *good governance* lebih ditekankan kepada cara yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang digunakan semata-mata untuk pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan dari definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *good governance* merupakan tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai pemerintahan yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Tujuan dari diterapkannya *good governance* dalam pemerintahan adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat.

### **2.3.2 Prinsip-prinsip *Good Governance***

Menurut UNDP (1997) yang dikutip dalam Pangestika (2016) prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *good governance* adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi (*participation*), mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan masyarakat.

2. 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.
3. Transparansi (*transparency*), menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi.
4. Responsif (*responsiveness*), meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintahan dan pihak-pihak yang terkait terhadap aspirasi masyarakat.
5. Orientasi Konsensus (*concensus orientation*), yaitu meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas.
6. Kesetaraan (*equity*), memberi peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya.
7. Efisien dan Efektif (*efficiency and effectiveness*), menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab.
8. Akuntabilitas (*accountability*), usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
9. Visi Strategis (*strategic vision*), membangun daerah berdasarkan visi strategis dan mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggungjawab terhadap kemajuan daerahnya.

Dalam UU BUMN pasal 5 ayat (3) dan pasal 6 ayat (3) tentang tata kelola yang baik menjelaskan bahwa terdapat 5 macam prinsip-prinsip *good governance* yang harus dijalankan yaitu:

1. Keadilan (*fairness*)
2. Transparansi (*transparency*)
3. Akuntabilitas (*accountability*)
4. Tanggung jawab (*responsibility*)
5. Kemandirian (*independence*)

## **2.4 Komitmen Organisasi**

### **2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi**

Kurniawan (2011) mengungkapkan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Luthans, (2006) yang dikutip dalam Janah (2014) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat yang dimiliki pegawai untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha keras menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.4.2 Komponen Komitmen Organisasi**

Rimata (2014) mengutip Allen dan Meyer (1996) mengemukakan tiga komponen model komitmen terhadap organisasi dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Tiga komponen model komitmen terhadap organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif) yaitu keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan karena ia memang ingin bersama dengan organisasi itu.
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment* (komitmen normatif) yaitu terkait dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang pegawai.

## **2.5 Motivasi Kerja**

### **2.5.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya Penggerak. Pratiwi (2014) mengutip Hasibuan (2003), yang menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong

inihlah yang disebut motivasi. Sehingga, motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri/motivasi intrinsik maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan kerja merupakan sejumlah aktivitas fisik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

### **2.5.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Moekijat (1999) dalam Runtuwene (tanpa tahun), motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi *intern* dan *ekstern*. Pada motivasi *intern* dipengaruhi oleh keinginan-keinginan dan kebutuhan yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan pada motivasi *ekstern*, berasal dari luar termasuk masalah-masalah hubungan kerja, gaji, kondisi kerja dan kebijakan organisasi, serta masalah-masalah isi pekerjaan, penghargaan, promosi, dan tanggung jawab.

## **2.6 Internal Control**

### **2.6.1 Definisi Internal Control**

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) mendefinisikan *internal control* sebagai suatu proses dalam organisasi yang meliputi organisasi itu sendiri serta metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan

efisiensi usaha, serta mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

### 2.6.2 Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian internal pemerintah ini merupakan sistem pengendalian internal yang diimplementasikan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah.

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1:**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Wati, dkk (2010)	Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman <i>good governance</i> terhadap kinerja auditor pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja auditor pemerintah</li> <li>• Independensi</li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• <i>Good governance</i></li> </ul>	Independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Kurniawan (2011)	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja organisasi publik</li> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.</li> <li>• Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.</li> </ul>
Adniaty (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan daerah provinsi Sumatera Utara upt. Binjai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja pegawai dinas pendapatan daerah</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Disiplin kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>• Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
Primadina (2013)	Analisis pengaruh komitmen organisasi, pengendalian <i>intern</i> dan penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja organisasi</li> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Pengendalian Internal</li> <li>• <i>good corporate governance</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian <i>intern</i> dan prinsip-prinsip GCG berpengaruh terhadap kinerja organisasi.</li> <li>• Komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.</li> </ul>
Rini (2014)	Pengaruh <i>good governance</i> dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai keuangan dinas pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja pegawai keuangan dinas pemerintah</li> <li>• <i>Good governance</i></li> <li>• Pemanfaatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Good governance</i> dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap</li> </ul>

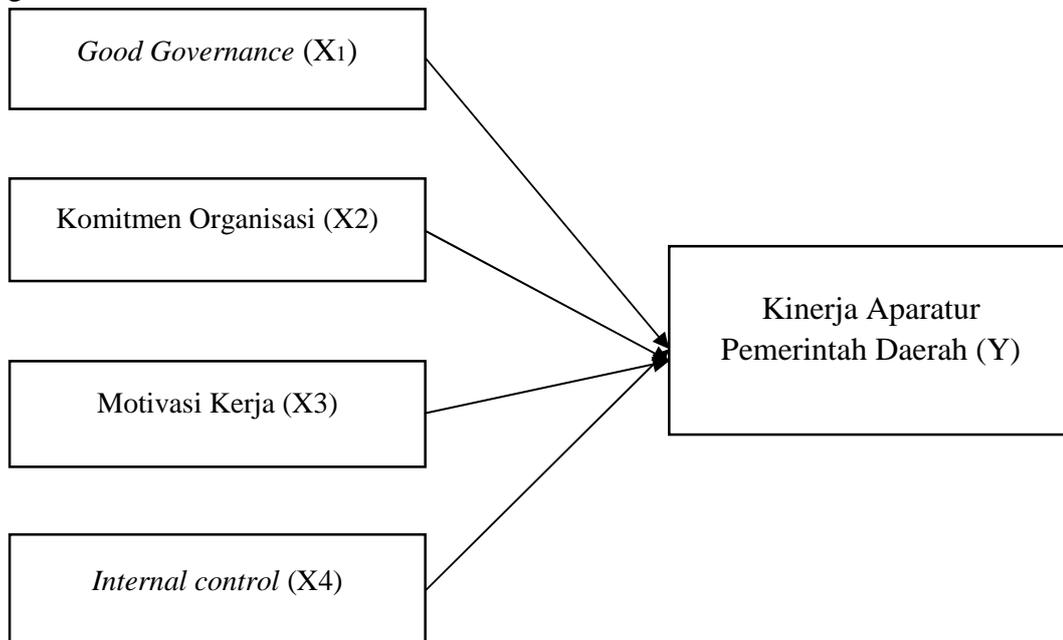
	kabupaten Gunung Kidul	teknologi informasi	kinerja pegawai keuangan dinas pemerintah.
Apriliani (2015)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Lingkungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Motivasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
Arofah (2015)	Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan tulis kabupaten batang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja perangkat desa</li> <li>• Fasilitas kantor</li> <li>• Motivasi kerja</li> <li>• Disiplin kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang.</li> <li>• Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang.</li> <li>• Adanya pengaruh</li> </ul>

			<p>disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Tulis kabupaten Batang.</li> </ul>
Winiawati (2015)	Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja karyawan</li> <li>• Pengendalian internal</li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian internal dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Surakarta.</li> </ul>
Pangestika (2016)	Pengaruh pengendalian internal, <i>good governance</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja pegawai bidang keuangan</li> <li>• Pengendalian internal</li> <li>• <i>Good governance</i></li> <li>• Komitmen organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung.</li> <li>• <i>Good governane</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung.</li> <li>• Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan</li> </ul>

			pemerintah daerah kabupaten Temanggung.
Dwifitriansyah (2016)	Analisis pengaruh akuntabilitas publik, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga provinsi Lampung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja pegawai</li> <li>• Akuntabilitas publik</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akuntabilitas publik, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga provinsi Lampung.</li> </ul>

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, secara diagramatik di ilustrasikan pada gambar 2.1 dibawah ini:



**Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian**

## **2.9 Bangunan Hipotesis**

### **2.9.1 Pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah**

Pemerintah daerah merupakan salah satu lembaga yang berfungsi untuk melayani kebutuhan masyarakatnya. Dalam melayani masyarakat, pemerintah daerah dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerjanya harus selalu ditingkatkan. Kinerja itupun dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya seperti pengelolaan organisasi dan juga pengendalian yang baik seperti *good governance*. *Good governance* dapat memberikan manfaat yaitu selain dapat meningkatkan kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, dapat meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. Penelitian mengenai prinsip-prinsip *good governance* telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti, diantaranya: hasil penelitian Wati, dkk (2010) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Rini (2014) meneliti dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *good governance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai keuangan dinas pemerintah. Pangestika (2016) juga melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung. Berdasarkan uraian tersebut, maka dihipotesiskan:

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

### **2.9.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah**

Komitmen organisasi yang kuat dalam sebuah organisasi akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja para pegawai. Adanya komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kepentingan organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak baik terhadap keefektifan kinerja, sehingga pencapaian kinerja dari organisasi dapat terwujud (Pinka, 2013). Penelitian mengenai komitmen

organisasi telah banyak dilakukan dengan hasil diantaranya: Wati, dkk (2010) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Kurniawan (2011) melakukan penelitian dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Primadina (2013) juga melakukan penelitian dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Dwifitriansyah (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga provinsi Lampung. Berdasarkan uraian tersebut, maka dihipotesiskan:

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

### **2.9.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah**

Motivasi kerja merupakan keadaan dari dalam dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan oleh Adniaty (2013) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apriliani (2015) meneliti mengenai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan. Arofah (2015) juga meneliti dengan hasil yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Dwifitriansyah (2016) melakukan penelitian mengenai motivasi dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga provinsi Lampung. Berdasarkan uraian tersebut, maka dihipotesiskan:

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

#### **2.9.4 Pengaruh *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah**

*Internal control* dalam lingkungan pemerintah daerah dapat digambarkan sebagai proses yang terdapat dalam instansi pemerintah daerah, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam instansi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. *Internal control* ini terkait dengan bagaimana pegawai dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan dan otoritas yang ada, secara bersama-sama guna mencapai tujuan instansi daerah. *Internal control* juga berfungsi untuk menjaga kinerja pegawai tetap baik, tertib, terkendali dan melakukan praktik kerja yang sehat (Pangestika, 2016). Penelitian mengenai *internal control* dilakukan oleh Primadina (2013) dengan hasil yang menyatakan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Winiawati (2015) juga meneliti dengan hasil yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pangestika (2016) melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah kabupaten Temanggung. Berdasarkan uraian tersebut, maka dihipotesiskan:

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh *internal control* terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.