LAPORAN KAJIAN

PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN INOVASI KEBIJAKAN TERHADAP PELAKSANAAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* KOTA PANGKALPINANG

LAPORAN KAJIAN

PENGUKURAN KINERJA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN INOVASI KEBIJAKAN TERHADAP PELAKSANAAN *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* KOTA PANGKALPINANG

TIM PENYUSUN:

BIDANG PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA PANGKALPINANG

dengan Narasumber / Tim Ahli

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG

1. **Karmawan, SE., M.Sc., CSRS, CSP**
2. **Dr. Rulyanti Susi Wardhani, SE., M.Si., CSRS, CSRA, CSP**

PEMERINTAH KOTA PANGKALPINANG
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAERAH

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya Laporan Hasil Kajian tentang Pengukuran Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Inovasi Kebijakan Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Kota Pangkalpinang. Laporan ini menyajikan gambaran keterkaitan kinerja organisasi, komitmen organisasi, dan inovasi kebijakan terhadap pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik di Kota Pangkalpinang. Objektivitas menjadi sangat penting untuk melihat secara objektif berdasarkan analisis terhadap data-data yang didapatkan berdasarkan instrumen yang telah disiapkan. Hasil kajian ini akan menjadi bagian penting dalam rangka menstrategikan kebijakan pembangunan dan pelayanan publik yang lebih baik melalui inovasi-inovasi kebijakan yang relevan dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat.

Dinamisasi pembangunan daerah memerlukan upaya pembinaan, pengembangan dan inovasi secara lebih terarah, terukur dan terpadu agar menghasilkan pola-pola pelayanan publik yang lebih baik sesuai dengan harapan masyarakat. Oleh karenanya hasil kajian ini akan menjadi bahan evaluasi bagi Pemerintah Kota Pangkalpinang melalui Organisasi Perangkat Daerah yang ada sehingga bisa memaksimalkan tugas pokok dan fungsinya menuju tata kelola pemerintahan yang lebih baik dalam rangka mewujudkan visi dan misi kepala daerah yang muara akhirnya adalah terwujudnya masyarakat yang sejahtera, nyaman, unggul, dan makmur.

Akhirnya kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam penyediaan data baik data-data primer maupun sekunder sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan kajian ini kami ucapkan terima kasih. Secara khusus ucapan terima kasih kami sampaikan kepada tim ahli/narasumber dari Universitas Bangka Belitung yang telah bekerja sama dengan baik dan mengawal pelaksanaan penelitian ini sehingga

menghasilkan beberapa saran dan rekomendasi untuk bisa ditindaklanjuti menuju pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pangkalpinang, Desember 2020

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan
dan Penelitian Pengembangan Daerah
Kota Pangkalpinang,

AGUNG YUBI UTAMA, S.E., M.TP.

NIP 196911071996031003

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iii

RINGKASAN vi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Kajian 5

1.4 Luaran Kajian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6

2.1 *Institutional Theory* 6

2.2 *Goal Setting Theory* 7

2.3 Kinerja Organisasi 8

2.4 Komitmen Organisasi 9

2.5 Inovasi Kebijakan 9

2.5.1 Jenis-Jenis Inovasi kebijakan 11

2.6 *Good Corporate Governance* 13

2.6.1 Pengertian *Good Corporate Governance* 13

2.6.2 Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* 14

2.6.3 Manfaat Pelaksanaan *Good Corporate Governance* 15

2.7 Kerangka Berfikir 16

2.8 Hipotesis 17

2.8.1 Pengaruh kinerja Organisasi Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* 18

2.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* 18
2.8.3 Pengaruh kinerja Organisasi Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* 19

BAB III METODOLOGI KAJIAN 21
3.1 Jenis Kajian 21
3.2 Operasional Variabel 22
3.3 Instrumen Kajian 23
3.4 Metode Pengumpulan Data 24
3.5 Teknik Analisis Data 25
3.5.1 Model Pengukuran (*Outer Model)* 26
3.5.2 Model Struktural 28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 29
4.1 Profil Kota Pangkalpinang 29
4.1.1 Kondisi Geografis 29
4.1.2 Kondisi Demografi 30
4.1.3 Tingkat Pendidikan 31
4.1.4 Mata Pencaharian 33
4.2 Perekonomian dan Potensi Sumber Daya 35
4.2.1 Perekonomian 35
4.2.2 Potensi Sumber Daya 36
4.3 Gambaran Umum Data Penelitian 37
4.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 37
4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 39
4.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan . 40
4.4 Hasil Uji Analisis Data Kajian 41
4.4.1 Evaluasi Outer Model atau Measurement Model 42

4.4.2 Uji *Cross Loading* 44
4.4.3 Uji Reliabilitas 45
4.4.4 Evaluasi *Inner Model* dan *Structural Model* 46
4.4.5 Pengujian Hipotesis 46
4.5 Pembahasan 47
4.5.1 Kinerja Organisasi Terhadap *Good Corporate Governance* 47
4.5.2 Komitmen Organisasi Terhadap *Good Corporate Govermance* 49
4.5.3 Inovasi Kebijakan Terhadap *Good Corporate Governance* 51

BAB V KESIMPULAN, KETERLIBATAN DAN SARAN 55
5.1 Kesimpulan 55
5.2 Keterbatasan 55
5.3 Saran 55
5.4 Rekomendasi 56

DAFTAR PUSTAKA 58

RINGKASAN

Sebagai bentuk upaya aktualisasi fungsi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Kota Pangkalpinang telah merumuskan berbagai kebijakan yang disusun untuk memberikan peningkatan dalam hal pelayanan, peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang tujuannya adalah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Proses penyusunan kebijakan dilakukan melalui optimalisasi sumberdaya dan pemanfaatan berbagai sumberdaya yang dimiliki Kota Pangkalpinang sesuai dengan kewenangan dan kemampuan yang dimiliki serta pertimbangan faktor kebutuhan, kekhasan dan keunggulan daerah,

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap penerapan GCG di Kota Pangkalpinang. Komitmen organisasi ini dikaitkan dengan demangat kerja yang belum sesuai dengan penghargaan yang diberikan (*reward*). Pemerintah Kota Pangkalpinang berfokus pada pelayanan publik dalam peningkatan kinerja Kota Pangkalpinang demi tercapainya GCG. Sedangkan dua indikator yang mendukung penerapan GCG yaitu kinerja organisasi dan inovasi kebijakan sangat mendukung penerapan GCG di Kota Pangkalpinang. Kinerja Pemerintah Kota Pangkalpinang dalam bidang pelayanan publik telah mencerminkan keberhasilan Pemerintah Kota Pangkalpinang dalam pencapaian target serta penerapan GCG.

Begitu pula dengan inovasi kebijakan yang telah diciptakan oleh Pemerintah Kota Pangkalpinang, telah mampu mengembangkan penerapan GCG menuju lebih baik. Dalam hal pelayanan publik, inovasi kebijakan yang diciptakan telah menghasilkan berbagai tanggapan positif dari masyarakat. Contohnya saja dalam hal pengaduan online, tidak perlu lagi masyarakat mengantri di Kantor Pemerintahan untuk melakukan pengaduan, cukup dengan satu kali klik maka pengaduan tersebut sudah tersampaikan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sektor publik memiliki peranan yang sangat penting bagi terselenggarannya pelayanan publik. Sebagai representasi dari sebuah negara, organisasi publik berperan sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik. Menunjukkan bahwa organisasi sektor publik sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pemenuhan aspek pelayanan publik secara optimal serta harus terus dilakukan oleh Negara termasuk juga Pemerintah Daerah. Oleh sebab itu, inovasi kebijakan serta adanya pengukuran kinerja organisasi dan komitmen organisasi dalam aspek pelayanan menjadi prasyarat penting terciptanya kualitas pelayanan publik yang baik (Nursam, 2017). Adanya standar pelayanan minimal yang dibuat oleh Pemerintah Daerah juga menjadi acuan sebagai indikator pengukuran kinerja selain dari *Value for Money* (Sutjahjo, 2010).

Pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja Pemerintah Daerah (Indrawati, 2010). Mahmudi (2010) mengungkapkan pengembangan indikator kinerja dalam pemerintah daerah setidaknya meliputi dua tingkatan, yaitu ukuran kinerja pada tingkat Kabupaten atau Kota, dan ukuran kinerja pada satuan kerja. Ukuran kinerja tingkat Kabupaten atau Kota digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja Pemerintah Daerah dalam mengimplementasikan strategi dalam mencapai Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPJMD dan RPJPD). Ukuran kinerja tingkat satuan kerja digunakan untuk mengukur kinerja satuan kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang secara spesifik terdapat dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah.

Hal ini sekaligus untuk menjawab tuntutan dinamika masyarakat yang semakin berkembang dan menjadi tantangan bagi organisasi sektor publik dalam

melakukan inovasi kebijakan yang dapat memberikan kepuasan terhadap publik. Utomo (2016) mengatakan meskipun inovasi di Indonesia sudah berkembang pesat tetapi masih dilakukan secara relatif parsial, *piecemeal* dan stagnan. Parsial karena biasanya sebuah inovasi tidak otomatis terkoneksi dengan inovasi lain, tidak terkoneksi dengan *roadmap* organisasi, serta tidak memiliki visi jangka panjang. Sementara itu, sifat *piecemeal* (satu per satu) inovasi mereka karena kurang memberi efek besar dan kolektif. Akibatnya, inovasi menjadi stagnan, bahkan, rencana pembangunan Lima tahun dalam rencana pembangunan jangka menengah dari Pemerintah Daerah baru mengindikasikan program sasaran strategis, namun belum mengakomodir kebutuhan inovasi.

Penyelenggaraan organisasi publik berdasarkan tata kelola yang baik menjadi keharusan di era sekarang karena dengan adanya pedoman dan arah yang jelas dalam pengelolaan, diharapkan membawa dampak positif bagi perkembangan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi Perangkat Daerah wajib melaporkan pertanggungjawaban keuangan dan laporan kinerja organisasi.

Tuntutan inovasi dalam organisasi publik dan Pemerintah Daerah memerlukan perhatian yang lebih serius dan harus dilakukan secara terintegratif dan simultan (Suwarno, 2020). Hal ini disebabkan karena inovasi yang dilakukan secara terintegratif dan simultan memiliki daya sebar yang berpengaruh terhadap seluruh bagian dalam organisasi. Inovasi yang dilakukan secara parsial hanya berpengaruh terhadap bagian tertentu dalam organisasi dan kurang memberikan efek dan *impact factor* terhadap Visi dan Misi Kepala Daerah. Sehingga dengan adanya inovasi kebijakan diharapkan *good governance* dapat tercipta di Pemerintah Daerah.

Dalam upaya penerapan *good governance* yang baik, maka haruslah diimbangi dengan *good government* pula. Maksudnya disini, tidak hanya tata kelola pemerintahan saja yang harus ditekankan. Agar pengelolaan Pemerintahan Daerah berjalan dengan baik, berdaya guna dan juga berhasil guna. Maka penerapan prinsip-prinsip dari *good governance* tersebut sangatlah penting dan juga harus

diimbangi dengan *good government*. Penerapan standar pelayanan yang tertata juga dapat menjadikan indikator pelayanan publik dalam penerapan *good governance* (Maryam, 2016).

Sebagai bentuk upaya aktualisasi fungsi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Kota Pangkalpinang telah merumuskan berbagai kebijakan yang disusun untuk memberikan peningkatan dalam hal pelayanan, peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang tujuannya adalah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Proses penyusunan kebijakan dilakukan melalui optimalisasi sumberdaya dan pemanfaatan berbagai sumberdaya yang dimiliki Kota Pangkalpinang sesuai dengan kewenangan dan kemampuan yang dimiliki serta pertimbangan faktor kebutuhan, kekhasan dan keunggulan daerah. Penyusunan strategi pembangunan Kota Pangkalpinang memperhatikan kebijakan nasional yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 dan kebijakan pembangunan Provinsi Bangka Belitung yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022.

Adapun prioritas pembangunan daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan dan penguatan potensi ekonomi sektor unggulan;
2. Peningkatan iklim investasi;
3. Peningkatan produktivitas, daya saing dan potensi komoditas lokal berbasis ekonomi kreatif;
4. Penanggulangan kemiskinan dan penguatan perlindungan sosial kemasyarakatan;
5. Optimalisasi penanggulangan dan mitigasi bencana serta pemantapan stabilitas keamanan dan ketertiban;
6. Perbaikan Tata Kelola Pemerintahan dalam Percepatan Reformasi Birokrasi;
7. Peningkatan Kualitas pendidikan, kesehatan dan pengarusutamaan gender;
8. Peningkatan daya saing dan pelestarian seni budaya daerah;

9. Peningkatan pembangunan infrastruktur publik serta optimalisasi penataan ruang daerah;
10. Peningkatan kualitas lingkungan hidup dan pemanfaatan sumber daya daerah.

Data realisasi anggaran Kota Pangkalpinang Tahun 2019 yang tertuang dalam Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Kota Pangkalpinang menyiratkan bahwa realisasi anggaran yang direncanakan pada awal tahun telah melebihi target anggarannya. Dari data yang telah ditampilkan menunjukkan bahwa kinerja Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk tahun 2019 dapat dikatakan cukup baik.

Tabel I.1. Capaian Indikator Kinerja Kota Pangkalpinang Tahun 2019

Indikator Kinerja	Capaian 2018	2019			Target Akhir RPJMD (2023)
		Target	Realisasi	Realisasi (%)	
Rata-Rata Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	80.82	81.50	83.14	102.1	90
Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	NA	2.50	NA	NA	3.80
Indeks Profesionalitas ASN	76.44	76.80	63.46	82.63	78.40

Sumber: LPPD, 2019

Dari segi terobosan atau inovasi baru dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah, tahun 2019 Kota Pangkalpinang menerima 31 penghargaan yang diterima dari Pemerintah Pusat. Peningkatan daya saing daerah sebanyak 411 ijin investasi dan juga adanya keberadaan *E-procurement* dalam sistem pengadaan barang dan jasa yang baru dari LPSE.

1.2 Rumusan Masalah

Dari data yang sudah diuraikan pada latar belakang, rumusan dalam kajian ini antara lain:

1. Bagaimana pengukuran kinerja organisasi dalam menciptakan *good governance*?

2. Bagaimana inovasi kebijakan dalam menciptakan *good governance*?
3. Bagaimana komitmen organisasi dalam menciptakan *good governance*?

1.3 Tujuan Kajian

Tujuan dari kajian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengukuran kinerja organisasi dalam menciptakan *good governance*.
2. Untuk menganalisis inovasi kebijakan dalam menciptakan *good governance*.
3. Untuk menganalisis komitmen organisasi dalam menciptakan *good governance*.

1.4 Luaran Kajian

Luaran Kajian ini ialah Jurnal Nasional yang diterbitkan (*publish*) pada akhir tahun 2020 dan Dokumen Hasil Kajian serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan Pemerintah Daerah Kota Pangkalpinang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Institutional Theory* (Teori Kelembagaan)

DiMaggio et al., (1983) dan Peters (2016) mempertahankan bahwa konsep *(institutional isomorphism)* secara sederhana membagi dalam proses-proses koersif, mimetik dan normatif. Studi pengukuran kinerja dalam pemerintahan muncul sebagai akibat dari reformasi sektor publik oleh karena itu merujuk pada konsep isomorfisma kelembagaan (Pilcher et al., 2013). Teori kelembagaan menunjukkan bahwa organisasi mengejar legitimasi sesuai dengan tekanan isomorfisma dalam lingkungan mereka (Ashworth et al., 2009).

Menurut Lott dan North (1992) serta Arsyad (2012), institusi atau kelembagaan adalah aturan–aturan (*constraints*) yang diciptakan oleh manusia untuk mengatur dan membentuk interaksi politik, sosial dan ekonomi. Aturan–aturan tersebut terdiri dari aturan formal seperti peraturan–peraturan, undang–undang, konstitusi dan aturan informal misalnya: norma sosial, konvensi, adat istiadat, sistem nilai) serta proses penegakan aturan tersebut (*enforcement*). Secara bersama aturan–aturan tersebut menentukan struktur insentif bagi masyarakat, khususnya perekonomian. Aturan–aturan tersebut diciptakan manusia untuk membuat tatanan (*order*) yang baik dan mengurangi ketidakpastian (*uncertainty*) di dalam proses pertukaran.

Kelembagaan adalah sekumpulan norma dan kondisi-kondisi ideal (sebagai subyek dari perubahan dramatis) yang direproduksi secara kurang sempurna melalui kebiasaan pada masing-masing generasi individu berikutnya (Hadi, 2015). Dengan demikian kelembagaan berperan sebagai stimulus dan petunjuk terhadap perilaku individu. Dalam hal ini, keinginan individu (*individual preferences*) bukanlah faktor penyebab fundamental dalam pengambilan keputusan, sehingga pada posisi ini tidak ada tempat untuk memulai suatu teori. Menurut pandangan

ahli kelembagaan rentang alternatif manusia ditentukan melalui struktur kelembagaan.

Kelembagaan hadir di masyarakat karena kondisi masyarakat dipenuhi oleh berbagai aturan, untuk mengatur perilaku manusia maka kelembagaan sebagai media atau wadah dalam membentuk pola-pola yang telah mempunyai kekuatan yang tetap dan aktivitas guna memenuhi kebutuhan harus dijalankan melalui pola yang ada di kelembagaan. Melalui kelembagaan yang dibuat untuk mengatur terhadap pola perilaku dan pemenuhan kebutuhan manusia, maka keberadaan kelembagaan akan memberikan kontribusi bagi kehidupan masyarakat.

2.2 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori yang menjelaskan mengenai tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Teori *goal setting* berawal dari makna suatu maksud untuk bekerja dan mencapai tujuan yang pada akhirnya menjadi sumber motivasi kerja. Locke dan Latham (2002) menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang baik adalah penetapan tujuan yang sesuai dan konsisten dari tingkat atas sampai dengan tingkat bawah.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, pemerintah daerah wajib menyampaikan pertanggungjawaban keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami instansi harus dipublikasikan melalui laporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Dengan pendekatan *goal setting theory*, laporan keuangan pemerintah daerah diasumsikan sebagai tujuan pemerintah daerah, sedangkan variabel *good governance*, Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan kualitas aparatur adalah sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor ini secara baik diterapkan di instansi maka tujuan pemerintah daerah akan tercapai.

2.3 Kinerja Organisasi

Konsep kinerja (*Performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishtment* (Nitsche, 2014). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Nursam, 2017). Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Sellang, 2016).

2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Yusuf dan Syarif, 2018). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong *(reinforce)* antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Adanya komitmen pada karyawan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat dalam individu menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Seperti halnya pemerintah harus memiliki keyakinan etika dan memiliki komitmen untuk loyal, memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam organisasi dan memiliki ikatan emosi. Hal inilah yang mewujudkan *good governance*, tujuan organisasi yang tercapai serta memiliki prestasi inilah yang dapat mewujudkan *good governance* (Ristanti et al., 2014).

2.5 Inovasi Kebijakan

Ukuran inovasi muncul dari karakteristik organisasi sektor publik dengan memodifikasi sesuai dengan karakteristik dan keunikannya. Pada level pemerintahan baik pemerintah daerah maupun pusat, kemampuan berinovasi teutama inovasi kebijakan merupakan bagian dari kemampuan dalam memanfaatkan potensi sumber daya baik lokal maupun nasional dengan didukung

kreativitas birokrasi di berbagai tingkatan. Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 disebutkan bahwa inovasi daerah diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi. Inovasi adalah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Inisiatif inovasi dapat berasal dari kepala daerah, anggota DPRD, aparatur sipil negara, Perangkat Daerah, dan anggota masyarakat.

Kebijakan pemerintah untuk mendukung kegiatan inovasi juga mutlak diperlukan Firdausy dan Idawati (2017) menekankan pentingnya peran pemerintah tidak hanya sebatas penyediaan dana, institusi pendidikan dan penelitian serta laboratorium untuk inovasi maupun fasilitas fisik lainnya, melainkan juga dalam penetapan atau perubahan peraturan, kebijakan fiskal (pajak, subsidi dan pinjaman) dan moneter (kredit dan suku bunga), serta kebijakan investasi dan perdagangan maupun insentif dan disinsentif lainnya. Tugas pemerintah dalam mendukung kegiatan inovasi tersebut di atas memang perlu, walaupun dalam penerapannya tidak mudah dilakukan. Seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa inovasi harus memiliki *impact factor* (faktor dampak). Dalam konteks tersebut, inovasi kebijakan bertujuan meningkatkan daya saing, dampak dan manfaat bagi kepentingan publik. Oleh sebab itu pola sinergi kebijakan baik dari konsep formulasi, implementasi dan evaluasi antara pemerintah pusat dan daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Bentuk konkrit sinergi itu salah satunya dengan merombak regulasi yang dianggap penghambat (Silalahi, 2014; Sayekti dan Wondabio, 2007)

Kebijakan publik sebagai instrumen yang berfungsi menyatukan pemerintah dan publik belum berjalan secara optimal, hal ini disebabkan masih terdapat tumpang tindih kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi pembuat kebijakan yang berbeda. Inovasi kebijakan publik secara substantif dapat memberikan penguatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi ditengah masyarakat. Meskipun inovasi kebijakan dilakukan tidak mengikuti tren atau secara musiman tetapi inovasi kebijakan dapat menjadi keputusan alternatif dalam dimensi kebijakan publik di

masa kini dan masa akan datang. *Innovation policies and innovations in public sector activities are oriented to address market failures and in particular* Alvarez et al., (2012) artinya inovasi kebijakan dan inovasi sektor publik berorientasi mengatasi kegagalan pasar dan seluruh bagian yang terdapat didalamnya.

Adapun alasan perlunya inovasi dalam suatu organisasi publik yaitu:

1. *Size of the public sector: The public sector has an impact on many countries in the percentage of GDP. Innovation in the public sector can affect the overall productivity growth by reducing the cost of inputs, and increasing the value of products through better organization.*
2. *A need for the policy to match the evolution of the economies in a globalized context.*
3. *The public sector establishes the rules for private sector innovation*

2.5.1 Jenis–Jenis Inovasi Kebijakan

Sebuah inovasi dalam administrasi publik adalah jawaban yang efektif, kreatif dan unik terhadap masalah baru atau masalah baru terhadap masalah lama. Selanjutnya, sebuah inovasi bukanlah solusi yang tertutup dan lengkap, namun merupakan solusi terbuka, ditransformasikan oleh mereka yang mengadopsinya. Secara konseptual terdapat tiga jenis inovasi kebijakan, yaitu:

1. *Policy innovation: new policy direction and initiatives* (inovasi kebijakan). Inovasi kebijakan yang dimaksud adalah adanya inisiatif dan arah kebijakan baru. Ini berarti bahwa setiap kebijakan (publik) yang dikeluarkan pada prinsipnya harus memuat sesuatu yang baru.
2. *Innovations in the policy-making process* (inovasi dalam proses pembuatan kebijakan). Pada peranan ini, maka fokusnya adalah pada inovasi yang mempengaruhi proses pembuatan atau perumusan kebijakan.
3. *Policy to foster innovation and its diffusion*. Kebijakan yang dimaksud adalah kebijakan yang khusus diciptakan untuk mendorong dan mengembangkan, dan menyebarkan inovasi di berbagai sektor (Bagehot dan Inovasi, 2008).

Secara khusus inovasi kebijakan menurut M. Weible et al., (2018) *policy innovation is a policy which is new to the states adopting it, no matter how old the program may be or how many other states may have adopted it.* Jadi yang dimaksud dengan inovasi kebijakan menurut Walker adalah sebuah kebijakan yang baru bagi negara yang mengadopsinya, tanpa melihat seberapa usang programnya atau seberapa banyak negara lain yang telah mengadopsi sebelumnya. Inovasi di sektor publik dapat dibagi menjadi beberapa jenis, misalnya:

1. Layanan baru atau lebih baik (misalnya perawatan kesehatan di rumah)
2. Inovasi proses (perubahan dalam pembuatan layanan atau produk)
3. Inovasi administrasi (misalnya penggunaan instrumen kebijakan baru, yang mungkin merupakan hasil dari perubahan kebijakan)
4. Inovasi sistem (sistem baru atau perubahan mendasar dari sistem yang ada, misalnya pembentukan organisasi baru atau pola baru kerjasama dan interaksi).
5. Inovasi konseptual (perubahan dalam pandangan para pelaku; perubahan tersebut disertai dengan penggunaan konsep baru, misalnya pengelolaan air terpadu atau penyewaan mobilitas)
6. Perubahan rasionalitas rasional (artinya pandangan dunia atau matriks mental karyawan suatu organisasi sedang bergeser) (Stewart-Weeks & Kastelle, 2015)

2.6 *Good Corporate Governance*

2.6.1 Pengertian *Good Corporate Governance*

Corporate governance muncul karena terjadi pemisahan antara kepemilikan dengan pengendalian perusahaan, atau seringkali dikenal dengan istilah masalah keagenan. Permasalahan keagenan dalam hubungannya antara pemilik modal

dengan manajer adalah bagaimana sulitnya pemilik dalam memastikan bahwa dana yang ditanamkan tidak diambil alih atau diinvestasikan pada proyek yang tidak menguntungkan sehingga tidak mendatangkan return. *Corporate governance* diperlukan untuk mengurangi permasalahan keagenan antara pemilik dan manajer (De Haan & Vlahu, 2016).

Corporate Governance adalah rangkaian proses terstruktur yang digunakan untuk mengelola serta mengarahkan atau memimpin bisnis dan usahausaha korporasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan serta kontinuitas usaha. Terdapat beberapa pemahaman tentang pengertian *Corporate Governance* yang dikeluarkan beberapa pihak baik dalam perspektif yang sempit (s*hareholder*) dan perspektif yang luas (*stakeholders*, namun pada umumnya menuju suatu maksud dan pengertian yang sama.

Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) menurut Boatright, (2012) mendefinisikan *Corporate Governance* merupakan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain suatu sistem yang mengendalikan perusahaan. Tujuan *Corporate Governance* ialah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, GCG secara singkat dapat diartikan sebagai seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi para pemangku kepentingan. Hal ini disebabkan karena GCG dapat mendorong terbentuknya pola kerja manajemen yang bersih, transparan dan profesional. Penerapan GCG di perusahaan akan menarik minat para investor, baik domestik maupun asing. Hal ini sangat penting bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya, seperti melakukan investasi baru.

2.6.2 Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*

Berbagai aturan main dan sistem yang mengatur keseimbangan dalam pengelolaan perusahaan perlu dituangkan dalam bentuk prinsip-prinsip yang harus dipatuhi untuk menuju tata kelola perusahaan yang baik. Menurut Hamdani, (2016) dan Emirzon, (2006) ada beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam *Corporate Governance*, yaitu

1. ***Transparancy*** **(Keterbukaan).**

   Penyediaan informasi yang memadai, akurat, dan tepat waktu kepada s*takeholder's* harus dilakukan oleh perusahaan agar dapat dikatakan transparan. Pengungkapan yang memadai sangat diperlukan oleh investor dalam kemampuannya untuk membuat keputusan terhadap risiko dan keuntungan dari investasinya. Kurangnya pernyataan keuangan yang menyeluruh menyulitkan pihak luar untuk menentukan apakah perusahaan tersebut memiliki uang yang menumpuk dalam tingkat yang mengkhawatirkan. Kurangnya informasi membatasi kemampuan investor untuk memperkirakan nilai dan risiko serta pertambahan dari perubahan modal (*volatility of capital*).

2. ***Fairness*** **(Kesetaraan)**

   Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Pengelolaan perusahaan harus didasarkan pada pembagian kekuasaan diantara manajer perusahaan, yang bertanggung jawab pada pengoperasian setiap harinya, dan pemegang sahamnya yang diwakili oleh dewan direksi. Dewan direksi diharapkan untuk menetapkan kesalahan (*oversight*) dan pengawasan.

3. ***Accountability*** **(Dapat Dipertanggungjawabkan)**

   Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

4. ***Sustainability*** **(Kelangsungan)**

Kelangsungan adalah bagaimana perusahaan dapat terus beroperasi dan menghasilkan keuntungan. Ketika perusahaan negara (*corporation*) exist dan menghasilkan keuntungan dalam jangka mereka juga harus menemukan cara untuk memuaskan pegawai dan komunitasnya agar tetap bisa bertahan dan berhasil. Mereka harus tanggap terhadap lingkungan, memperhatikan hukum, memperlakukan pekerja secara adil, dan menjadi karyawan yang baik. Dengan demikian, dapat menghasilkan keuntungan yang lama bagi *stakeholder*-nya.

2.6.3 Manfaat Pelaksanaan *Good Corporate Governance*

Ada lima manfaat yang dapat diperoleh perusahaan yang menerapkan *Good Corporate Governance* menurut Ardhanareswari (2017) yaitu:

1) GCG secara tidak langsung dapat mendorong pemanfaatan sumber daya perusahaan ke arah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
2) GCG dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional, dalam hal ini menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditur domestik maupun internasional.
3) Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan/menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, hukum, dan peraturan.
4) Membangun manajemen dan *Corporate Board* dalam pemantauan penggunaan asset perusahaan.
5) Mengurangi korupsi. Penerapan *Good corporate Governance* dilingkungan BUMN dan BUMD mempunyai tujuan sesuai KEPMEN BUMN No. KEP-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2001 pada pasal 4 yang dalam Hery (2010), yaitu :
    a. Memaksimalkan nilai BUMN dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional;

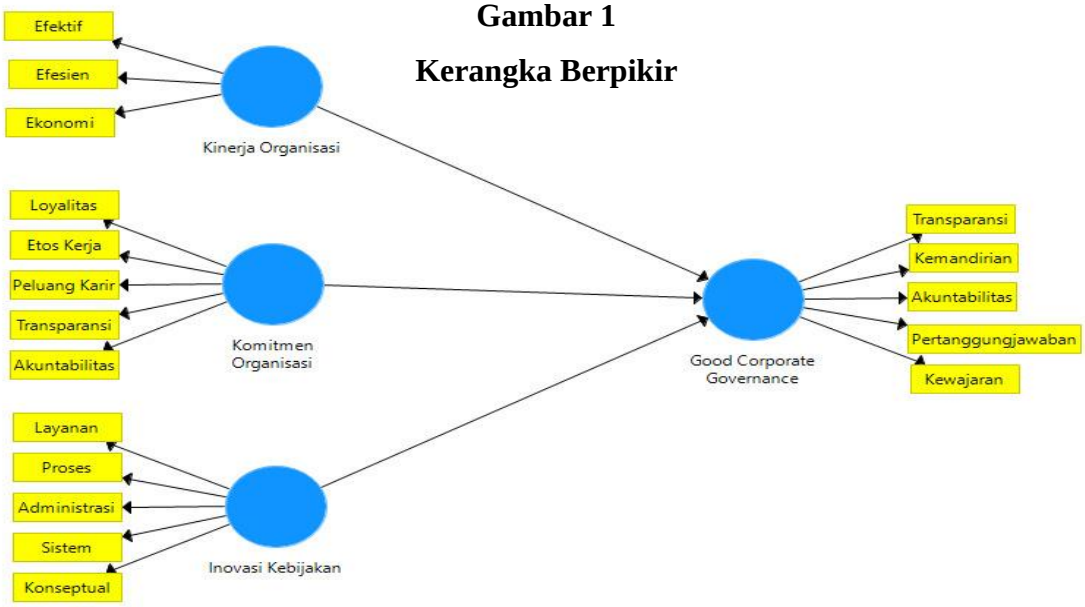
b. Mendorong pengelolaan BUMN secara profesional, transparan dan efisiensi, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian organ;
c. Mendorong agar organ dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggungjawab sosial BUMN terhadap stakeholders maupun kelestarian lingkungan di sekitar BUMN;
d. Meningkatkan kontribusi BUMN dalam perekonomian nasional;
e. Meningkatkan iklim investasi nasional;
f. Mensukseskan program privatisasi.

2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka keterkaitan antar variabel penelitian dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Gambar 1

Kerangka Berpikir



Sumber : diolah Peneliti Tahun 2020

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, belum jawaban yang empiris. Hipotesis dari kajian ini sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Kinerja Organisasi Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance.*

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiana et al., (2017) dan Mailoor et al., (2017) menyatakan bahwa kinerja organisasi menjadi faktor yang mendukung dalam pemahaman untuk pelaksanaan *good corporate.*

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kinerja organisasi dalam suatu organisasi maka semakin baik pula pemahaman tentang *good corporate governance.* Dengan demikian, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_{a1}: Kinerja Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

2.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance.*

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Dalam hal ini sasaran yang ingin dicapai adalah sasaran terhadap pelayanan publik yang sesuai dengan prinsip-prinsi *good governance*. Berdasarkan penelitian Widhi, Saputro Nugroho dan Setyawati (2015) yang hasilnya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap GCG. Namun penelitian Ristanti et al., (2014), hasilnya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap GCG didukung juga dengan kajian Wiratno et al., (2013) serta Prayoga et al., (2017). Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerapan *good governance*. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka semakin baik pula pemahaman tentang *good corporate governance.* Dengan demikian, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_{a2}: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

2.8.3 Pengaruh Inovasi Kebijakan Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

Organisasi sektor publik kerapkali dihadapkan pada tuntutan dan tantangan yang dinamis dan terus berkembang, oleh sebab itu memberikan daya dan energi inovasi kebijakan kepada organisasi sektor publik dengan berbagai gagasan-gagasan kreatif harus terus dilakukan. Setiap inovasi diyakini dapat menciptakan peluang positif bagi tumbuhnya budaya kreatif, dalam hal ini perubahan organisasi sektor publik terjadi dalam berbagai aspek dan memberikan arah pada tujuan organisasi maupun hubungan antara berbagai bidang dalam ruang lingkup pemerintahan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sururi, 2016) menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip inovasi melalui *new public services* merupakan representasi dari penerapan inovasi kebijakan. Publik dipandang secara utuh, manusiawi dan humanis melalui pendekatan yang memberikan space kepada publik untuk berkolaborasi dan berorientasi pada peningkatan kinerja. *Good public policy governance* terwujud melalui pendekatan 1) Jenis dukungan; 2) Manajemen Inovasi; 3) Karakteristik dalam penerapan nilai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik inovasi kebijakan dalam suatu organisasi maka semakin baik pula pemahaman tentang *good corporate governance.* Dengan demikian, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_{a3}: Inovasi Kebijakan Berpengaruh Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance*.

BAB III
METODE KAJIAN

3.1 Jenis Kajian

Jenis kajian ini adalah kuantitatif yang menggunakan model-model model model statistik dan ekonometrik (Ghozali, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang berada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pangkalpinang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Selanjutnya yang menjadi responden dalam kajian ini adalah individu atau pegawai OPD Kota Pangkalpinang. Sampel yang dipilih dengan metode purposive sampling yang termasuk dalam *nonprobability sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berupa pertimbangan (*judgment)* tertentu atau jatah (*quota*). Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang berada di lingkup OPD Kota Pangkalpinang.
2. Pejabat Struktural masing-masing instansi
3. Perwakilan sumber daya manusia yang tidak ada jabatan struktural masing-masing 3 orang.
4. Berpendidikan minimal S1.

Jenis data yang digunakan dalam kajian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner. Data Sekunder merupakan sumber data kajian yang diperoleh melalui media perantara

atau secara tidak langsung. Data Sekunder menjadi sumber dalam kajian ini adalah buku, artikel, jurnal-jurnal, peraturan-peraturan, dan berbagai sumber yang berasal dari internet yang berkenaan dengan kajian ini.

3.2 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dibedakan kedalam dua variabel yaitu variabel independent dan variable dependen. Variabel dependen dalam penelitian aini adalah penerapan GCG di Kota Pangkalpinang, sedangkan variable independent dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi, komitmen organisasi dan inovasi kebijakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang bersifat tertutup yang memenuhi *Skala Likert.* Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Variabel-variabel tersebut antara lain adalah:

1. Kinerja Organisasi (X_1), adalah organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan.
2. Komitmen Organisasi (X_2), adalah kemampuan organisasi dalam menciptakan strategi untuk mengimplementasikan proses operasional, pelayanan tepat dan cepat serta menciptakan inovasi.
3. Inovasi Kebijakan (X_3) adalah semua bentuk pembaharuan kebijakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah memanfaatkan potensi sumber daya baik lokal maupun nasional dengan didukung kreativitas birokrasi di berbagai tingkatan.
4. *Good corporate government* (Y) atau dalam sektor publik dikenal dengan *Good Public Governance* (GPG) sistem atau aturan perilaku terkait dengan pengelolaan wewenang oleh para penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dan akuntabel.

Operasionalisasi variabel penelitian yang meliputi variabel penelitian, sub variabel penelitian, indikator penelitian dan skala pengukuran yang akan digunakan. Ada beberapa indikator dari tiga variabel dalam penelitian ini yaitu

dengan variabel komitmen organisasi, kinerja organisasi, inovasi kebijakan dan *Good corporate Governance*, seperti dalam yang tersaji dalam Tabel III.1 berikut:

Tabel III.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Organisasi (X_1)	1. efektik 2. efisien 3. ekonomi	Ordinal
Komitmen Organisasi (X_2)	1. Loyalitas 2. Etos Kerja 3. Peluang Karir 4. Transparansi 5. Akuntabilias	Ordinal
Inovasi Kebijakan(X_3)	1. layanan 2. proses 3. administrasi 4. system 5. konseptual 6. rasionalitas	Ordinal
Good Corporate Governance (Y)	1. Transparansi 2. Kemandirian 3. Akuntabilitas 4. Pertanggung jawaban 5. Kewajaran	Ordinal

Sumber : diolah Peneliti 2020

3.3. Instrumen Kajian

Instrumen Kajian merupakan suatu alat yang digunakan oleh Tim kajian untuk mengukur, mengobservasi, atau dokumentasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif pada fenomena yang diamati. Kajian ini menggunakan instrumen penelitian dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berupa item pertanyaannya diadopsi dan dimodifikasi dari penelitian terdahulu. Kuesioner yang disebar kepada responden disusun secara terstruktur berupa pertanyaan yang dikemudian diberikan kepada responden ditanggapi dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan.

Kajian ini menggunakan modifikasi skala Likert. Adapun Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Responden menyatakan persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap jumlah pernyataan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti pada skala ini. Skala Likert yang digunakan adalah berupa nilai 1 sampai 5 dengan asumsi sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Ragu – Ragu (RR)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam kajian ini adalah survei lapangan.

Berikut adalah pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Wawancara, merupakaan cara untuk memperoleh data dengan mengadakan wawancara langsung kepada pimpinan atau karyawan sehingga dapat diperoleh data yang valid dan dapat dipercaya.
2. Observasi, merupakan cara untuk mengadakan penilaian dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung dan sistematis.
3. Kuesioner, merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang akan diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti perilaku, keyakinan, minat dan preferensi.
4. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
5. Kajian ini dilakukan dengan cara mempelajari literatur dan referensi lain seperti buku, jurnal, website, dan peraturan yang berhubungan dengan pokok bahasan

penelitan ini sehinggan dapat digunakan sebagai acuan untuk memecahkan masalah dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode alternatif SEM (*Structural Equation Modeling*) yang digunakan untuk mengatasi permasalahan seperti hubngan diantara variabel yang sangat kompleks namun dengan ukuran sampel data yang kecil atau peneliti mempunyai ukuran sampel data yang besar namun memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan diantara variabel yang dihipotesiskan. PLS asumsi data penelitian bebas distribusi, artinya data penelitian tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu.

Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Ghozali, 2013). PLS adalah salah satu metode statistika SEM yang berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, ada data yang hilang atau *missing values* dan multikolinearitas.

Tujuan PLS adalah memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y kemudian menjelaskan hubungan teoritis kedua variabel tersebut. PLS adalah metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi faktor yang merupakan kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respons. PLS menggunakan algoritma iteratif yang terdiri atas beberapa analisis dengan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square*). Oleh karena itu persoalan identifikasi tidak menjadi masalah.

Parameter estimasi yang dilakukan pada model pengukuran dan model struktural dalam PLS dibagi menjadi tiga kategori. Pertama, *weight estimate* yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten. Kedua, path estimate yang

mencerminkan bobot kontribusi variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Bobot tersebut menghasilkan nilai R^2 yang muncul pada variabel dependen. Ketiga, skor rerata (mean) dan konstanta regresi untuk variabel laten. Proses iterasi yang dilakukan PLS terdiri atas tiga tahap. Iterasi pertama menghasilkan *weight estimate* yang dilakukan dalam itegrasi algoritma. *Weight estimate* digunakan sebagai parameter sebagai parameter validitas dan reliabilitas instrumen. Iterasi kedua menghasilkan nilai inner dan outermodel. Inner model digunakan sebagai parameter signifikansi dalam pengujian hipotesis sedangkan outer model digunakan sebagai parameter validitasi konstruk (refleksi dan formatif). Iterasi ketiga menghasilkan skor mean dan konstanta variabel laten yang digunakan sebagai parameter, sifat hubungan kausalitas dan rerata nilai sampel yang dihasilkan.

3.6 Model Pengukuran (*Outer* Model)

Model pengukuran (*outer* model) merupakan penggambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran merupakan hasil evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini dilakukan dengan cara dua tahap, yaitu evaluasi terhadap *convergent validity* dan *discriminant validity*. Model pengukuran ini digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan intrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner dalam kajian ini.

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah

di ±30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ±40 dianggap lebih baik dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai *factor loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0.7, *communality* >0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) >0.5. Indikator validitas juga dapat dilihat dari nilai t-statistik. Bila t-statistik >1.96, maka suatu indikator dapat dikatakan valid. Pemeriksaan selanjutnya dari *convergent validity* adalah melihat nilai AVE. suatu konstruk dapat dinyatakan baik apabila nilai AVE >0.5.

Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi . Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruknya. Jika korelasi konstruk dengan indikator lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Kriteria dalam cross loading yaitu setiap indikator yang mengukur konstruknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstruknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara dengan konstruk lainya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model

Berikut rumus AVE:

$$\text{AVE} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \gamma i^2}{n}$$

Keterangan:

γ : *standardize loading factor*

i : jumlah indikator

Reliabilitas menunjukan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat melihat dua output yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur atas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk, namun *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai alpha atau *composite reliabilty* harus lebih besar dari 0,7 (Abdillah, 2015).

3.7 Model Struktural

*Inne*r model atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori . Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signikasi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, namun R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut . Nilai *coefisient path* atau *inner model* menunjukan signifikasi dalam pengujian hipotesis. *Skor coeficient path* atau *inner model* yang ditunjukan oleh t-statistik, harus diatas 1.96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan diatas 1.64 untuk hipotesis satu ekor (one tailed) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% dan power 80%, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistik > 1.96. Ketentutan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan menggunakan probabilitas yaitu Ha diterima jika nilai $p < 0.05$.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Kota Pangkalpinang

4.1.1 Kondisi Geografis

Kota Pangkalpinang merupakan ibukota Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan luas wilayah daratan 118,41 km^2. Kota Pangkalpinang ditetapkan sebagai ibukota dari Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tanggal 9 Februari 2001. Jika dibandingkan dengan wilayah provinsi, luas wilayah ini hanya sekitar 0,72% dan menjadi Wilayah Kabupaten/ Kota terkecil di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Gambar IV.1. Peta Wilayah Kota Pangkalpinang

Secara administratif Kota Pangkalpinang terletak pada bagian timur Pulau Bangka yang berbatasan dengan beberapa wilayah kabupaten di Bangka Belitung. Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Bangka, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bangka Tengah, sebelah timur berbatasan dengan Laut Cina Selatan, dan sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bangka. Kota Pangkalpinang terdiri dari 7 kecamatan yakni Rangkui, Bukit Intan, Girimaya, Pangkalbalam, Gabek, Tamansari, dan Gerunggang. Sedangkan jumlah kelurahan ada 42 kelurahan.

Secara morfologis wilayah Kota Pangkalpinang berbentuk cekung, yaitu bagian pusat kota lebih rendah. Temperatur udara rata-rata tahun 2020 di Kota Pangkalpinang sebesar 27°C, dengan temperatur udara rata-rata maksimal sebesar 32, 10° dan minimum sebesar 23, 40°C *(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang, 2020).*

4.1.2 Kondisi Demografi

Sebagai ibukota provinsi, Kota Pangkalpinang menjadi wilayah dengan penduduk terpadat yaitu 1.720 jiwa per kilometer persegi. Berdasarkan data dari BPS Kota Pangkalpinang (2020), Jumlah penduduk Kota Pangkalpinang pada tahun 2020 sebesar 216.893 jiwa.

Tabel IV.1. Jumlah Penduduk Kota Pangkalpinang 2018-2020.

Wilayah	Jumlah Penduduk Kota Pangkalpinang, 2018-2020 (Jiwa)		
	2020	2019	2018
Pangkalpinang	216 893	212 727	208 520

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2020.

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki lebih besar dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan. Selisih perbandingan antara penduduk jenis kelamin laki-laki dengan jenis kelamin perempuan sebagai berikut:

Tabel IV, 2. Komposisi Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018-2020

Kelompok Umur	Laki-laki			Perempuan		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
0-4	10 434	10 226	10 009	9 822	9 642	9 465
5-9	9 662	9 471	9 269	9 009	8 841	8 682
10-14	9 054	8 874	8 685	8 629	8 470	8 316
15-19	9 779	9 585	9 381	9 533	9 356	9 185
20-24	10 645	10 434	10 212	10 277	10 086	9 903
25-29	10 690	10 477	10 255	10 217	10 029	9 845
30-34	10 199	9 996	9 785	9 235	9 064	8 898
35-39	9 088	8 907	8 718	8 087	7 938	7 794
40-44	8 147	7 985	7 816	7 306	7 172	7 041
45-49	6 651	6 519	6 381	6 204	6 089	5 977
50-54	5 788	5 673	5 552	5 559	5 456	5 358
55-59	4 681	4 588	4 491	4 353	4 273	4 195
60-64	2 879	2 823	2 762	2 729	2 676	2 628
65-69	1 614	1 582	1 549	1 731	1 699	1 667
70-74	1 079	1 057	1 034	1 134	1 113	1 093
75+	1 021	1 001	980	1 657	1 625	1 594

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang, 2020

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan dianggap sebagai alat untuk meningkatkan kualitas hidup di masa yang akan datang. Melalui pendidikan seseorang akan mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kota Pangkalpinang merupakan salah satu kawasan yang di dalamnya juga memiliki berbagai tingkat pendidikan seperti pada umumnya. Tingkat pendidikan penduduk dimulai dari Sekolah Dasar (SD) hingga Sekolah Menengah Pertama (SMA).

Tabel IV.3. Persentase Penduduk Berumur 5 Tahun Ke Atas Menurut Status Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Tidak/ belum pernah bersekolah	4,70%
2.	SD	11,65%
3.	SMP	4,58%
4.	SMA	7,63%
5.	Tidak bersekolah lagi	71,43%

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang 2020

Berdasarkan Tabel IV.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2018 jumlah anak-anak di Kota Pangkalpinang yang tidak bersekolah lagi lebih tinggi dibandingkan dengan yang masih bersekolah. Lembaga pendidikan seperti SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi menjadi media penting dalam memajukan kehidupan anak-anak. Pengetahuan, nilai-nilai, dan keahlian-keahlian yang didapat tentunya menjadi modal dalam melanjutkan kehidupan, terutama memperoleh pekerjaan.

Namun dalam memperoleh pekerjaan yang layak sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya tingkat pendidikan yang didapat. Memiliki tingkat pendidikan yang tinggi membawanya pada keberuntungan hidup tersendiri dibandingkan dengan seseorang yang berpendidikan rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari pengetahuan dan nilai-nilai yang didapat cukup luas dan adanya keahlian-keahlian khusus yang dimiliki. Sementara bagi mereka yang berpendidikan rendah cenderung minim akan pengetahuan dan nilai-nilai serta tidak adanya keahlian khusus.

4.1.4 Mata Pencaharian

Mata pencaharian merupakan strategi yang digunakan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mata pencaharian yang dimiliki akan berguna untuk menghasilkan uang dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Mata pencaharian yang dimiliki oleh masyarakat tidak selamanya bersifat tetap. Faktor-faktor yang mempengaruhi mata pencaharian yaitu usia, kompetensi, keluarga, perubahan lingkungan alam, kebijakan baru, perubahan sosial masyarakat, dan lainnya.

Berbicara mengenai mata pencaharian, penduduk Kota Pangkalpinang terdiri dari berbagai mata pencaharian baik dari bidang industri, sosial, dan lainnya. Berikut akan dipaparkan jumlah penduduk yang bekerja menurut mata pencaharian atau lapangan pekerjaan yang dimiliki berdasarkan jenis kelamin di Kota Pangkalpinang.

Tabel IV.4. Jumlah Penduduk Kota Pangkalpinang Usia 15+ yang Bekerja

Wilayah	**Jumlah Penduduk Usia 15+ yang Bekerja (Jiwa)**		
Pangkalpinang	**2019**	**2018**	**2017**
	104.461	95.491	91.853

Sumber : BPS Kota Pangkalpinang, 2020

Tabel IV.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kota Pangkalpinang Tahun 2017-2019

	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (Persen)		
Wilayah	2019	2018	2017
Pangkalpinang	68,35	63,64	63,42

Sumber : BPS Kota Pangkalpinang, 2020

Tabel IV.6. Jumlah Penduduk Berumur 15 tahun ke atas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama Dan Jenis Kelamin di Kota Pangkalpinang Tahun 2020

No	Lapangan Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	2.313	587	2.900
2.	Industri Pengolahan	6.828	3.246	10.074
3.	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	17.151	12.940	30.091
4	Jasa Kemasyarakatan, Sosial, dan Perorangan	17.161	14.447	31.608
5.	Lainnya	17.368	3.450	20.818
	Jumlah	60.821	34.670	95.491

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang 2020

Berdasarkan Tabel IV.6 menunjukkan bahwa mata pencaharian yang kuantitas penduduknya paling rendah adalah di bidang pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan. Sementara mata pencaharian yang kuantitas penduduknya paling tinggi adalah di bidang jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan. Banyaknya penduduk yang bekerja di bidang kemasyarakatan, sosial, dan perorangan menggambarkan bahwa tingkat pendapatan masyarakat Kota Pangkalpinang cukup tinggi. Sementara bagi penduduk yang bekerja di bidang pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan biasanya mendapat penghasilan yang tidak stabil.

4.2 Perekonomian Dan Potensi Sumberdaya

4.2.1 Perekonomian

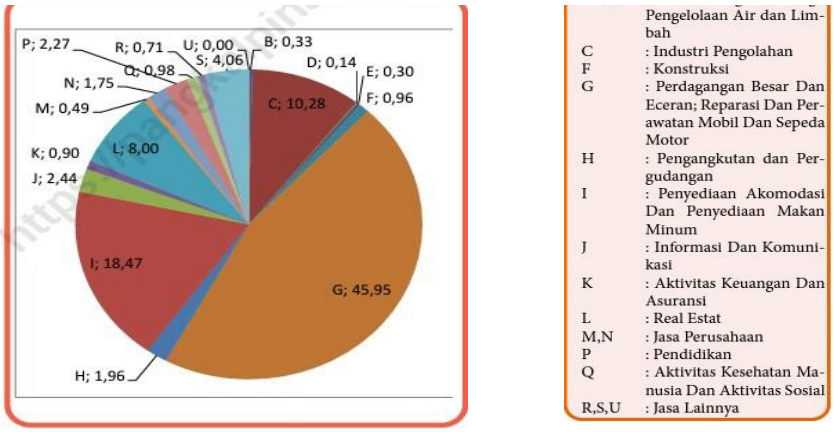
Tabel 4.7. PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Pengeluaran (Juta Rupiah), 2017-2019

Sektor PDRB Pengeluaran	PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Pengeluaran (Juta Rupiah)		
	2019	2018	2017
Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga	7 317 601,08	6 594 811,40	6 003 555,86
Pengeluaran Konsumsi LNPRT	137 100,99	121 068,02	110 633,80
Pengeluaran Konsumsi Pemerintah	2 205 474,72	2 077 867,00	1 967 269,50
Pembentukan Modal Tetap Bruto	4 551 090,13	4 056 840,58	3 674 152,16
Perubahan Inventori	97 062,21	84 662,90	82 388,28
Net Ekspor Barang dan Jasa	10 132 343,89	30 878,05	270 566,72
Produk Regional Domestik Bruto	13 703 254,78	12 966 127,95	12 108 566,32

Sumber: BPS Kota Pangkalpinang 2020

Lapangan usaha di Kota Pangkalpinang, sebagian besar bergerak pada lapangan usaha Pedagang Besar dan Eceran; Resparasi, Perawatan Mobil dan Sepeda Motor (G). Usaha yang termasuk pada lapangan usaha tersebut tercatat mencapai 45,95% atau lebih dari 0,33% usaha yang ada di Kota Pangkalpinang. Lapangan usaha lain yang turut mendominasi dari sisi jumlah usaha yang ada yaitu Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan dan Minum (I) dan Industri Pengolahan (C). Kedua lapangan usaha tersebut secara berturut-turut terdapat sebanyak 18,47% dan 10,28%.

Gambar IV.7. Persentse Usaha Menurut Kategori Lapangan Usaha Kota Pangkalpinang Tahun 2020



Sumber: BPS Kota Pangkalpinang 2020 dan Hasil Penelitian KPJU Bank Indonesia Unggulan UMKM di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2019.

Berdasarkan Gambar IV.7. di atas menunjukan Kota Pangkalpinang sebagai ibukota dan pusat pemerintahan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki peran yang sangat besar sebagai penggerak perekonomian di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4.2.2 Potensi Sumber Daya

Berdasarkan hasil proyeksi penduduk, hingga tahun 2020 Kota Pangkalpinang memiliki penduduk mencapai 216.893 jiwa.. Jumlah penduduk Kota Pangkalpinang memiliki tren perkembangan jumlah penduduk yang cukup tinggi. Laju pertubuhan penduduk Kota Pangkalpinang dalam 3 tahun terakhir diproyeksikan berkisar antara 2,1% hingga 2,19%.

Tabel IV.8. Perkembangan Penduduk di Pangkalpinang

wilayah Pangkalpinang	Proyeksi Penduduk Kota Pangkalpinang Tahun 2018-2020		
	2020	2019	2018
	216893,00	212727,00	208520,00

Sumber : BPS, Hasil Proyeksi Jumlah Penduduk 2011-2020

Berdasarkan Tabel IV.8. menunjukan dengan laju pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi ini, berdampak pada melimpahnya SDM yang tersedia. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan jumlah tenaga kerja yang dimiliki Kota Pangkalpinang.

4.3 Gambaran Umum Data Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pangkalpinang yang berjumlah sebanyak 33 OPD. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 132 eksemplar dengan tingkat pengembalian 76% dikarenakan kesulitan menemui responden yang tepat untuk menjadi responden, sehingga jumlah kuisioner yang kembali 103 dan kuisioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 100 eksemplar karena ada 3 kuisioner yang tidak terisi dengan lengkap.

Tabel IV.10. Data Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner Disebarkan	132	100%
Kuesioner Dikembalikan	103	78%
Kuesioner Yang Tidak Lengkap	3	2%
Total Kuesioner yang Digunakan	100	76%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil survei dengan menggunakan kuesioner yang telah disebarkan, karakteristik responden dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut umur, jenis kelamin dan kelas. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin

4.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

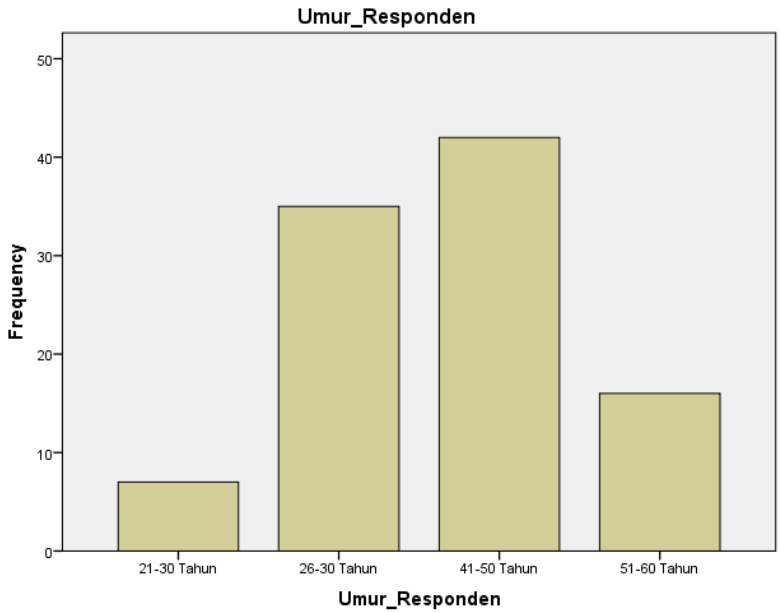
Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut:

Tabel IV.11 Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	21-30 Tahun	7	7,0	7,0	7,0
	31-40 Tahun	35	35,0	35,0	42,0
	41-50 Tahun	42	42,0	42,0	84,0
	51-60 Tahun	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020

Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel IV.11 terlihat bahwa umur responden kisaran 21-30 tahun sebanyak 7%, umur responden kisaran 31-40 tahun sebanyak 35%, umur responden

kisaran 41-50 tahun kisaran 42% dan umur 51-60 tahun sebanyak 16%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan kualifikasi umur 31-40 tahun paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kualifikasi umur 31-40 tahun banyak menduduki posisi penting di Pemerintahan Kota Pangkalpinang, missal kepala seksi, kepala bidang, maupun posisi penting lainnya.

4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini tidak merunut kepada satu jenis kelamin saja, namun berdasarkan posisinya di dalam OPD tersebut. Sehingga pada table IV.12 disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu

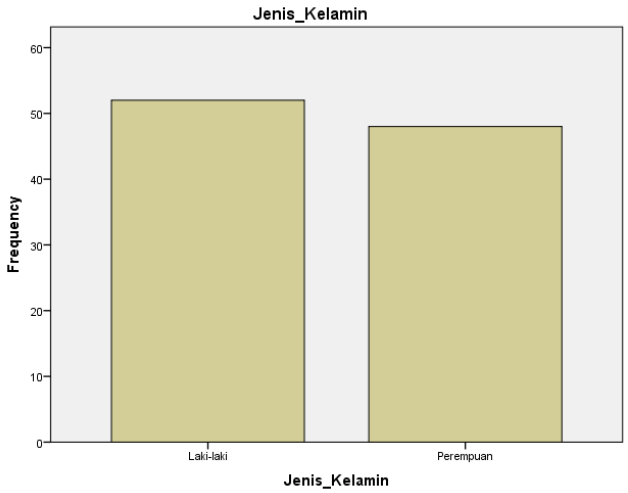
Tabel IV.12. Responden BerdasarkanJenis Kelamin

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Laki-laki	52	52,0	52,0	52,0
	Perempuan	48	48,0	48,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2020

Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah, 2020



Dari Gambar 4.4 dapat terlihat bahwa 52% dari jumlah kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dijawab oleh reponden laki-laki. Sedangkan untuk responden perempuan sebesar 48% atau setara dengan 48 orang. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa responden yang menduduki posisi penting di OPD Kota Pangkalpinang adalah laki-laki.

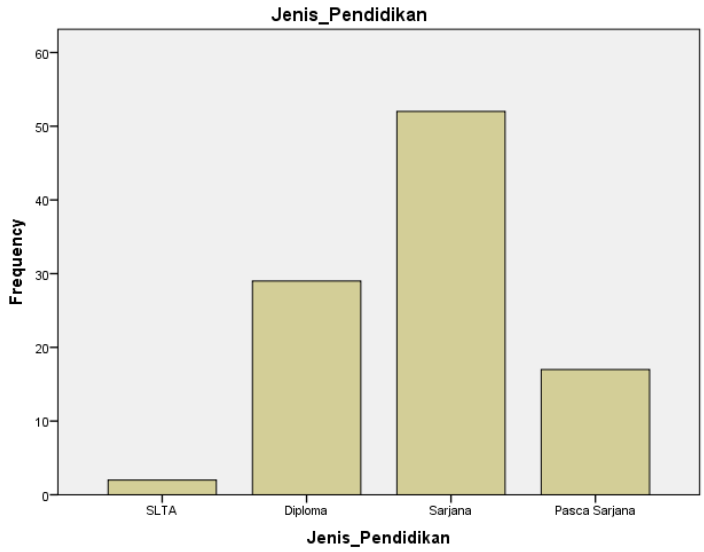
4.3.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.13. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	SLTA	2	2,0	2,0	2,0
	Diploma	29	29,0	29,0	31,0
	Sarjana	52	52,0	52,0	83,0
	Pasca Sarjana	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah,, 2020

Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Data diolah, 2020

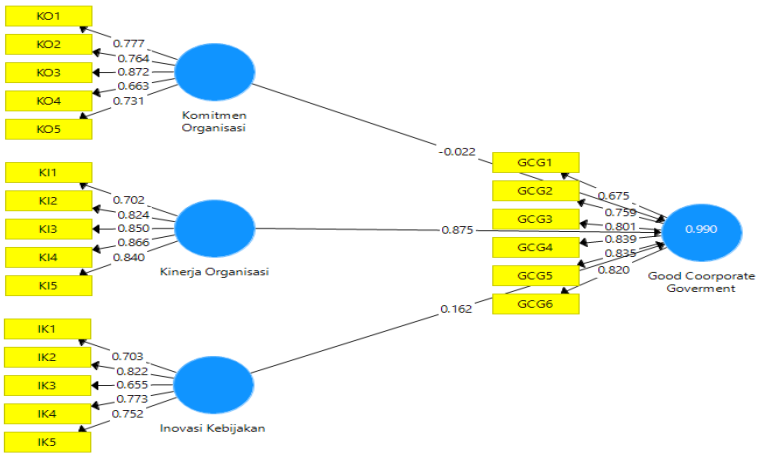
Dari Gambar 4.5 terlihat bahwa tingkat pedidikan responden paling banyak adalah tingkatan sarjana sejumlah 52% (52 orang). Tingkat Pendidikan paling banyak kedua adalah tingkatan diploma sebesar 29% (29 orang), tingkatan pasca sarjana yang menempati urutan ketiga berjumlah 17% (17 orang), sedangkan untuk tingkatan SMA/SMK ada 2 orang atau setara dengan 2%.

4.4 Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual dan *love of money* terhadap sikap mahasiswa mengenai etika profesi akuntan serta peneliti melakukan analisis statistik kuantitatif yang relevan. Data skor jawaban responden masih berbentuk skala ordinal yang selanjutnya diolah menggunakan *structural equation modeling* dengan metode alternatif *partial least square*. Model pengukuran yang akan menguji dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel

eksogen terhadap variabel endogen serta pengaruh indikator ke variabel. Hasil model pengukuran berupa diagram jalur penelitian yang dihipotesiskan diperoleh hasil perhitungan model sebagai berikut:

Gambar 4.6. Model Struktural



Sumber : Data Diolah, 2020

Keterangan :

Kinerja Oranisasi	: X_1
Komitmen Organisasi	: X_2
Inovasi Kebijakan	: X_3
Good Corporate Government	: Y

4.4.1 Evaluasi *Outer Model* atau *Measurement Model*

Evaluasi *outer model* atau *measurement model* digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari indikator variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini indikator variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini indikator variabel dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan dalam mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian menggunakan *composite reliability*.

Dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) versi 3.0, dan dengan penghitungan *algorithm (missing value*: -0.1, *data metric*: mean 0 dan *variance* 1, *Weighting sceme: Path, Max number iteerartion*: 500, *stop criterion accuracy*: 0.0010. Output yang menjelaskan hubungan antara variable laten dengan indikatornya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.14. Outer Model

No.	Variabel dan Indikator	*Outer Loading*	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X2)		
	KO1	0,818	Valid
	KO2	0,677	Valid
	KO3	0,754	Valid
	KO4	0,482	Tidak Valid
	KO5	0,695	Valid
2.	Good Corporate Governance (Y)		
	GCG1		
	GCG2	0,546	Valid
	GCG3	0,665	Valid
	GCG4	0,783	Valid
	GCG5	0,807	Valid
	GCG6	0,823	Valid
		0.798	Valid
3.	Inovasi Kebijakan (X3)		
	IK1	0,814	Valid
	IK2	0,709	Valid
	IK3	0,453	Tidak Valid
	IK4	0,654	Valid
	IK5	0,617	Valid
4.	Kinerja Organisasi (X1) KO1		
	KO2	0,707	Valid
	KO3	0,763	Valid
	KO4	0,795	Valid
	KO5	0,793	Valid
		0,770	Valid

Sumber : Data diolah,, 2020

Uji *convergent validity* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Indikator dianggap valid apabila nilai korelasi diatas 0,7 namun apabila nilai factor loading > 0,6 masih dapat diterima. Selain itu, dapat

dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2014).

Tabel IV.15. Nilai AVE

Kontruk	AVE
Komitmen Organisasi	0,584
Inovasi Kebijakan	0,551
Kinerja Organisasi	0,670
Good Corporate Governance	0,624

Sumber : data diolah, 2020

Discriminant validity adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai AVE > 0,5 yang berarti memenuhi kriteria validitas konvergen.

4.4.2 Uji *Cross Loading*

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*variabel manifest*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi lebih tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program XLSTAT-PLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk (*indicator reability*). *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6-0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima AVE harus lebih besar dari 0,5. Namun demikian untuk tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, *loading factor* 0,5- 0,6 masih dianggap cukup (Ghozali dan Kusumadewi, 2016). Hasil pengujian *discriminant validity* dalam analisis *outer model* penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.16. Nilai *Cross Loadings*

	Komitmen Organisasi (X1)	*Good Corporate Governance* (Y)	Inovasi Kebijakan (X3)	Kinerja Organisasi (X1)
KO1	0,818			
KO2	0,677			
KO3	0,754			
KO4	0,482			
KO5	0,695			
GCG1		0,546		
GCG2		0,665		
GCG3		0,783		
GCG4		0,807		
GCG5		0,823		
GCG6		0,798		
IK1			0,814	
IK2			0,709	
IK3			0,453	
IK4			0,654	
IK5			0,617	
KI1				0,707
KI2				0,763
KI3				0,795
KI4				0,793
KI5				0,770

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil pengujian *cross loading* membuktikan bahwa variabel yang telah digunakan dalam konstruk telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang memadai. Hasil uji *discriminant validity* yang diperoleh mengindikasikan bahwa indikator atau alat ukur yang digunakan telah tepat dalam mengungkapkan hasil yang ingin dicapai.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas suatu konstruk dapat digunakan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali dan Kusumadewi, 2016). Nilai *composite reliability* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.17. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	Keterangan
Kinerja Organisasi	0,910	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,875	Reliabel
Inovasi Kebijakan	0,859	Reliabel
Good Corporate Governance	0,908	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2020

Output yang menunjukkan akurasi, konsistensi dari ketepatan alat ukur *Composite Reliability* merupakan uji reliabilitas dalam PLS yang dimana menunjukkan akurasi, konsistensi dari ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Dari Tabel IV.17. menunjukkan bahwa *composite reliability* masing-masing konstruk komitmen organisasi sebesar 0,875, *Good Corporate Governance* sebesar 0,908, inovasi kebijakan sebesar 0,859, dan kinerja organisasi sebesar 0,910. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas.

4.4.4 Evaluasi *Inner Model* dan *Structural Model*

Evaluasi *inner model* atau *structural model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat nilai R *square* untuk konstruk laten endogen, e*ffect size f-square, Q-square predictive relevance*. Untuk R^2 Value digunakan pada setiap variabel dependen. Nilai koefesien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen tertentu apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate* dan lemah (Latan dan Ghozali, 2012).

Tabel IV.18. Nilai *R^2 Square*

Variabel	*R^2 Square*
Good Corporate Governance (Y)	0.989

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel IV.18. di atas menunjukkan bahwa nilai R-*square* untuk variabel komitmen organisasi, kinerja organisasi dan inovasi kebijakan terhadap variabel endogen *good corporate governance* yaitu sebesar 0,989 atau 98.9%. Kondisi ini menunjukan bahwa masih terdapat 1,1% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

Pengaruh antar variabel laten dapat dilihat dari koefesien jalur (*path coefficient*) dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Kriteria untuk penerimaan hipotesis untuk alpha 5% nilai t-statistik > 1,6 nilai *probabilitas* atau p-*value* <0,05.

Tabel IV.19. Nilai *Path Coefficient* Analisis *Bootsrapping*

Uraian	Korelasi	*Original* Sampel (Arah Hubungan)	t*value*	t*statistik*	*P Value* (sig)	Keputusan
Hipotesis 1	KO>GCG	0,303	0.265	1.6	0,791	Ditolak
Hipotesis 2	KI>GCG	0,311	2.931	1.6	0,000	Diterima
Hipotesis 3	IK>GCG	0,147	48.822	1.6	0,000	Diterima

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat disimpulkan persamaan model kinerja (organisasi) pemerintah adalah sebagai berikut:

$$GCG = 0.265KO+2.93KI+48.822IK+e$$

Hasil pengujian hipotesis pertama (Ha1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *good corporate governance* menunjukan nilai *original* sampel sebesar 0,303 dengan t*statistik* 0,265 < 1,6 dan nilai signifikan yang dimiliki > 0,05 maka hipotesis pertama ditolak artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian hipotesis kedua (Ha2) pengaruh kinerja organisasi terhadap *good corporate governance* menunjukan nilai *original* sampel sebesar 0,311dengan t*statistik* 2,931 > 1,6 dan nilai signifikan yang dimiliki <0 ,05

maka hipotesis kedua diterima artinya kinerja organisasi berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Hasil pengujian hipotesis ketiga (Ha3) pengaruh inovasi kebijakan terhadap *good corporate governance* menunjukan nilai *original* sampel yaitu sebesar 0,147 dengan t*statistik* 48,822 >1,6 dan nilai signifikan yang dimiliki <0,05 maka hipotesis ketiga diterima yang artinya inovasi kebijakan berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Kinerja Organisasi Terhadap *Good Corporate Governance*

Pada tabel IV.19 terlihat bawa variabel kinerja organisasi berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kinerja organisasi tersebut baik dalam hal pencapaian output kinerja maupun dalam penyerapan anggaran, maka pelaksanaan *good corporate governance* semakin baik. Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifqi (2016) dan Ratna Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja organisasi menjadi faktor yang mendukung dalam pemahaman untuk pelaksanaan *Good Corporate Governance.*

Kinerja organisasi terhadap *GCG* di Kota Pangkalpinang ini dilihat dari indikator-indikator yaitu, produktivitas kerja, kualitas layanan publik, kepercayaan masyarakat Kota Pangkalpinang pada pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* maka penurunan yang sama akan terjadi pula pada kinerja pelayanan publik. Peningkatan dan penurunan antara kedua variabel tersebut dapat terjadi bila variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja pelayanan publik dianggap konstant atau tidak memiliki pengaruh apa-apa. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa

bilamana pelaksanaan prinsip- prinsip *good governance* semakin tinggi maka kinerja pelayanan publik pada semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya bilamana pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* semakin rendah maka kinerja pelayanan publik pada semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang tersebut akan rendah. Terujinya kebenaran hipotesis tersebut berarti antara data yang diperoleh dilapangan penelitian dengan teori berada pada posisi yang sejalan.

4.5.2 Komitmen Organisasi Terhadap *Good Corporate Governance*

Dari hasil analisis dengan menggunakan *Partial Least Square* pada tabel 4.19 dapat kita simpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Hasil kajian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristanti et al., (2014), hasilnya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap GCG didukung juga dengan kajian Wiratno et al., (2013) serta Prayoga et al., (2017). Akan tetapi hasil kajian ini didukung oleh peneliian yang dilakukan oleh Widhi, Saputro Nugroho dan Setyawati (2015) yang hasilnya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap GCG. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerapan *good governance*. Komitmen organisasi yang kuat dalam pemerintahan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan *Good Governance*. Padahal seharusnya apabila individu memiliki komitmen yang baik, secara harfiah individu tersebut akan berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. bukan berarti bahwa penerapan *Good Corporate Governance* di Kota Pangkalpinang tidak dilaksanakan dengan baik, namun permasalahan yang ada adalah kurangnya perhatian pemerintah terhadap pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik bahkan melebihi target yang ditentukan. Belum adanya

skema *reward* yang diberikan kepada pegawai tersebut yang menjadikan pegawai kurang loyal (bukan tidak loyal).

Hal yang dilakukan terkait komitmen organisasi sering kali hanya sebatas ala kadar saja "yang penting gawe selesai", namun tidak ada kecintaan terhadap pekerjaan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang harusnya dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, seakan hanya dikerjakan sebatas memenuhi kewajiban saja. kemudian hal ini juga berhubungan dengan fungsi pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didasarkan pada aturan yang mengatur pekerjaan pegawai negeri sipil. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristanti dan Sujana (2014) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*. Seperti halnya pemerintah harus memiliki keyakinan etika dan memiliki komitmen untuk loyal, memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam organisasi dan memiliki ikatan emosi. Hal inilah yang mewujudkan, tujuan organisasi yang tercapai serta memiliki prestasi inilah yang dapat mewujudkan *good governance* (Ristanti dan Sujana, 2014) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi tingkat kinerja manajerial.

Adapun *reward* yang dimaksud tidak serta merta dikaitkan dengan uang (bonus), karena instansi pemerintah sudah terikat kontrak perjanjian negara dan ada aturan yang mengatur. Adapun *reward* yang dimaksud adalah rekomendasi kenaikan jabatan dari atasan, piagam penghargaan (misalnya karyawan *of the week*, karyawan *of the month* atau karyawan *of the year*), diumumkan melalui rapat pimpinan, melalui media online maupun cetak serta pajangan poto karyawan berprestasi pada periode yang bersangkutan. Hal itu merupakan kebanggan tersendiri bagi ASN (pegawai) karena memacu semangat dan etos kerja mereka.

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen

organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap terhadap penerapan *Good Corporate Governance* di Pemerintah Kota Pangkalpinang hal ini dikarenakan bahwa pemerintah Kota Pangkalpinang lebih berfokus pada pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja Kota Pangkalpinang demi tercapainya *GCG*.

Hal ini dibuktikan dari hasil temuan dilapangan bahwa setiap OPD sudah mempunyai perencanaan atau pun inovasi dari pelayanannya yang semakin efektif dan efisien seperti yang dilakukan oleh lembaga Inspektorat Kota Pangkalpinang yang telah melakukan pelayanan melalui *online* untuk laporan dari OPD dengan meyediakan pelayanan "*Open Consultant Access*". Hal ini disediakan karena menghindari terjadinya penumpukan laporan dan menciptakan pelayan yang semakin cepat dan tanggap. Selain itu ditemukan juga dilapangan bahwa seperti OPD Camat Girimaya, OPD Capil telah meningkatkan kinerja melalui pelayan yang sangat baik dalam bentuk pelayan yang sangat cepat dan tanggap untuk melayani masyarakat Kota Pangkalpinang. Akan tetapi kinerja organisasi juga bisa sejalan dengan penerapan GCG, semakin besar Komitmen Organisasi maka Kinerja Semua Pegawai OPD di Pemerintah Kota Pangkalpinang juga akan semakin besar. Komitmen Organisasi tinggi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai loya terhadap pekerjaannya masing-masing, kemudian para karyawan akan berusaha keras memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya semaksimal mungkin, untuk mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan kepentingan instansi. Oleh karena itu *Reward* sangat diperlukan dari para *Leadership* di Semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang agar dapat memotivasi para pegawai OPD dalam upaya menyukseskan keselarasan Visi dan Misi *Leadership* di Kota Pangkalpinang.

4.5.3 Inovasi Kebijakan Terhadap *Good Corporate Governance*

Pada tabel 4.19 terlihat bahwa variabel inovasi kebijakan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance*. Hasil kajian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sururi, 2016) menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip inovasi melalui *new public services* merupakan representasi dari penerapan inovasi kebijakan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik inovasi yang dilakukan oleh pemerintah baik terkait pelayanan maupun kebijakan lainnya maka pelaksanaan *Good Corporate Governance* semakin baik pula. Kemudian ini juga menandakan bahwa kebijakan pemerintah untuk mendukung kegiatan inovasi juga mutlak diperlukan dengan menekankan pentingnya peran pemerintah tidak hanya sebatas penyediaan dana, institusi pendidikan dan penelitian serta laboratorium untuk inovasi maupun fasilitas fisik lainnya, melainkan juga dalam penetapan atau perubahan peraturan, kebijakan fiskal (pajak, subsidi dan pinjaman) dan moneter (kredit dan suku bunga), serta kebijakan investasi dan perdagangan maupun insentif dan disinsentif lainnya.

Pada dasarnya, untuk dapat menampilkan kinerja yang memuaskan diperlukan perubahan (inovasi) organisasi yang bersifat strategis. Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan efektivitasnya memerlukan cara berpikir dan bertindak yang inovatif. Selain itu, dimensi inovasi juga beririsan kuat dengan kinerja organisasi. Performa organisasi tidak hanya berbasis anggaran atau finansial (*input*), tetapi juga mempertimbangkan aspek nonfinansial yang bersifat *indirect* dan *intangible* sebagai wujud nyata pencapaian akuntabilitas kinerja secara keseluruhan. Penilaian tidak hanya pada kelompok input, tetapi juga dilakukan analisis *input-output*, analisis realisasi hasil (*outcomes*) dan manfaat (*benefits*), analisis dampak (*impact*), analisis keuangan, dan analisis kebijakan. beberapa pemerintah daerah di Indonesia dianugerahi penghargaan atas inovasi dan perbaikan kinerja yang berhasil membawa daerahnya menjadi lebih maju.

Pada penghargaan Anugerah Pandu Negeri (APN) 2019, terdapat lima pemimpin daerah yang berhasil meraih penghargaan sebagai pemimpin inovatif.

Ada dua aspek yang menjadi kriteria penilaian, yakni aspek *performance* dan aspek *governance.* Aspek *performance* meliputi pertumbuhan ekonomi, pengembangan manusia, dan *transformative-innovative (*Koran Sindo, 2019).

Adapun aspek *governance mencakup* tata kelola keuangan, tata kelola pemerintahan, dan antikorupsi. Para pemimpin daerah yang berhasil mendapatkan penghargaan tersebut telah sukses memperbaiki kinerja pembangunan dengan semakin membaiknya Indeks Pembangunan Manusia (IPM), menurunnya kemiskinan dan pengangguran, perbaikan akses pendidikan maupun kesehatan. Inovasi kebijakan dengan persentase penurunan terbesar kemiskinan secara nasional yang menggunakan jalur pendidikan dalam mengentaskan kemiskinan. Kota Pangkalpinang harus berhasil menciptakan inovasi berbasis teknologi informasi untuk mempermudah masyarakatnya dalam memperoleh pelayanan publik.

Adanya inovasi teknologi tersebut merupakan fondasi dalam memperbaiki layanan kesehatan di Kota Pangkalpinang. Layanan *E-Health* mungkin merupakan salah satu terobosan layanan yang memanfaatkan teknologi informasi dalam mempermudah masyarakat dan pemerintah Kota Pangkalpinang sendiri untuk memberikan pelayanan kesehatan.

Inovasi dan *Leadership* Penghargaan yang berhasil diraih oleh beberapa pemimpin daerah tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin (*leadership*) di setiap daerah sangat krusial. Dibutuhkan keberanian untuk mengubah, sekaligus menjaga perubahan di atas kepentingan individu dan kelompok, menjadi syarat utama keberhasilan suatu kepemimpinan. Pada hakikatnya, dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh para pemimpin, mengelola perubahan adalah satu hal yang paling sulit. Pada saat perubahan dilaksanakan, ketegangan yang dihasilkan oleh hubungan baru tidak terelakkan. Semakin tinggi tingkat tercapainya perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, semakin kuat kepemimpinan seseorang dalam melakukan tindakan untuk perubahan organisasi. Sebaliknya, semakin lemah kepemimpinan seseorang dalam memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk

melakukan perubahan, semakin rendah pula tingkat tercapainya perubahan. Karena itu, kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat, lembaga vertikal dan horizontal, serta pemerintah daerah lain juga menjadi kunci keberhasilan perubahan yang akan dilakukan. Secara umum, seluruh perubahan yang dilakukan tetap diiringi dengan prinsip *good corporate governance* (GCG) yang jelas.

Praktik GCG akan berjalan sempurna bila kepemimpinannya fokus dan peduli untuk menjalankan tata kelola yang terbaik, dalam hal ini ialah tata kelola pemerintahan. Tata kelola yang baik secara formal mudah diwujudkan, namun dalam praktiknya dibutuhkan kepemimpinan yang kuat, tegas, dan diakui. Bila kepemimpinan lemah, sangat sulit untuk mencegah pelanggaran atas tata kelola. Pemimpin yang kuat dan produktif mampu membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Pemimpin yang kuat memiliki keberanian dan pengetahuan untuk mengoordinasikan anggotanya secara efektif dan produktif, serta memiliki intuisi dan keberanian untuk proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

Bagi pemerintah daerah, inovasi dapat dilakukan pada beberapa area berikut ini, di antaranya model komunikasi *equalitarian* dengan masyarakat. *Good corporate governance* tidak hanya tentang kepatuhan dan kesesuaian perilaku dengan tata kelola yang terbaik, tetapi juga tentang hubungan dan komunikasi yang baik antara pemerintah dan masyarakat.

Selanjutnya inovasi di pemerintah daerah juga dapat dilakukan di antaranya melalui perbaikan sistem insentif kepegawaian (reformasi birokrasi), melibatkan masyarakat dalam investasi (tidak semata-mata kepentingan investor), penerapan etika atau norma lokal tanpa melibatkan antiinvestasi, dan sebagainya yang mengarah pada kesempatan yang sama bagi seluruh daerah untuk menciptakan inovasi bagi daerahnya sesuai potensi yang ada.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dalam kajian ini, dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan *good corporate governance;*
2. Kinerja organisasi berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance;*
3. Inovasi kebijakan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance.*

5.2 Keterbatasan

1. Dalam kajian ini hanya terdapat kendala pada waktu dan dana serta proses pengambilan data dan wawancara karena dilaksanakan pada masa Pandemi Covid-19.
2. Proses pengambilan data dan wawancara sangat baik dan responden kooperatif dan tetap memperhatikan standar protokol Covid-19 yang berlaku, sehingga wawancara dan penyebaran kuesioner mungkin kurang efektif.

5.3 Saran

1. Adanya *reward* yang diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dengan komitmen terbaik. Dalam artian pencapaian target yang luar biasa. Bisa secara *financial* maupun *non financial* (misal penghargaan pegawai *of the month*, pegawai *of the year*).
2. Untuk Kajian selanjutnya disarankan fokus pada penambahan objek kajian dan jumlah responden agar hasil kajian berikutnya dapat lebih baik lagi.

3. Untuk meningkatkan nilai tambah dalam semua aspek Pelayanan publik serta lainnya dan kinerja, Kebijakan Pemerintah tentunya harus sejalan dengan OPD dan dibutuhkan Kreatifitas serta Inovasi agar Visi dan Misi Pemerintah Kota Pangkalpinang dapat terwujud sesuai dengan capaian yang diharapkan.

5.4 Rekomendasi

1. Strategi kebijakan publik dengan perbaikan sistem insentif kepegawaian (reformasi birokrasi), melibatkan masyarakat dalam investasi (tidak semata-mata kepentingan investor).
2. Kebijakan publik dengan penerapan etika atau norma lokal dengan mempertimbangkan aspek etika bisnis yang mengarah pada kesempatan yang sama untuk menciptakan inovasi sesuai dengan potensi yang ada.
3. Pemberian *Reward* dari para *Leadership* (pimpinan) di semua OPD lingkup Pemerintah Kota Pangkalpinang untuk memotivasi para pegawai dalam upaya pencapaian Visi dan Misi Pemerintah Kota Pangkalpinang. Adapun *reward* yang dimaksud adalah rekomendasi promosi jabatan, piagam penghargaan (misalnya aparatur *of the week*, aparatur *of the month* atau aparatur *of the year*), diumumkan melalui rapat pimpinan, melalui media online maupun cetak serta pajangan foto aparatur berprestasi pada periode yang bersangkutan.
4. Memilih alternatif kebijakan publik yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Lakukan berbagai inovasi dalam pembuatan kebijakan, tata kelola pemerintahan dan bentuk inovasi lainnya yang menjadi kewenangan daerah.
6. Bagi Pemerintah Kota Pangkalpinang, inovasi dapat dilakukan pada beberapa area berikut ini, di antaranya model komunikasi *equalitarian* dengan masyarakat. *Good corporate governance* tidak hanya tentang kepatuhan dan kesesuaian perilaku dengan tata kelola yang terbaik, tetapi juga tentang hubungan dan komunikasi yang baik antara Pemerintah Kota Pangkalpinang dengan masyarakat.

7. Selanjutnya inovasi di Pemerintah Kota Pangkalpinang juga dapat dilakukan di antaranya melalui perbaikan sistem insentif bagi OPD yang inovatif.
8. Pemerintah Kota Pangkalpinang melalui OPD harus menciptakan inovasi baik yang berbasis *digital* maupun *non-digital* dengan memperhatikan kearifan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

Alvarez, R. A., Pacala, S. W., Winebrake, J. J., Chameides, W. L., & Hamburg, S. P. (2012). Greater focus needed on methane leakage from natural gas infrastructure. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. https://doi.org/10.1073/pnas.1202407109

Ardhanareswari, R. (2017). Pelaksanaan Dan Pengungkapan Good Corporate Governance Pada Bank Umum Syariah. *Law and Justice*. https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4338

Arsyad. (2012). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan,Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta.* Muhammadiyah Surakarta.

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*. https://doi.org/10.1093/jopart/mum038

Bagehot, W., & Inovasi, D. (2008). Inovasi Di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik Unpar*.

Boatright, J. R. (2012). Corporate Governance. In *Encyclopedia of Applied Ethics*. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-373932-2.00098-3

de Haan, J., & Vlahu, R. (2016). Corporate governance of banks: A survey. *Journal of Economic Surveys*. https://doi.org/10.1111/joes.12101

DiMaggio, P. J., Powell, W. W., Di Maggio, P., Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields Paul J. DiMaggio; Walter W. Powell. *American Sociological Review*, *48*(2), 147–160.

Emirzon, J. (2006). Regulatory Driven dalam Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*.

Firdausy, C. M., & Idawati, R. (2017). Effects of Media Promotion on Customers Purchase Decision Process of insurance companies in Albania. *International Journal of Management Science and Business Administration*.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Universitas Diponegoro.

Hadi, A. P. (2015). Konsep pemberdayaan, partisipasi dan kelembagaan dalam pembangunn. *Pusat Pengembangan Masyarakat Agrikarya*.

Hamdani, M. (2016). Good Corporate Governance (GCG) Dalam Perspektiff Agency

Theory. *SEMNAS FEKON 2016*.

Indrawati, N. (2010). Penyusunan Anggaran dalam Era New Public Management: Implementasinya di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*.

Kristiana, W. L., Wahyuni, M. A., & Sujana, E. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada). *E-Journal S1 Ak Program Pendidikan Akuntansi Universitas Ganesha*.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Lott, J. R., & North, D. C. (1992). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. *Journal of Policy Analysis and Management*. https://doi.org/10.2307/3325144

M. Weible, C., Sabatier, P. A., Berry, F. S., & Berry, W. D. (2018). Innovation and Diffusion Models in Policy Research. In *Theories of the Policy Process*. https://doi.org/10.4324/9780429494284-8

Mahmudi. (2010). Manajemen Keuangan Daerah. In *dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, pemerintahan dituntut untuk memiliki kenandirian keuangan daerah yang lebih besar. Dengan tingkat kemandirian keuangan yang lebih besar berarti daerah tidak akan lagi sangat bergantung pada bantu*.

Mailoor, J. H., Sondakh, J. J., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Di Kabupaten Kepulauan Talaud). *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL."* https://doi.org/10.35800/jjs.v8i2.17175

Maryam, S. (2016). Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*.

Nitsche, M. (2014). Performance. In *The Routledge Companion to Video Game Studies*. https://doi.org/10.4324/9780203114261

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*. https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438

Peters, B. G. (2016). Institutional theory. In *Handbook on Theories of Governance*. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199296576.003.0002

Pilcher, R., Gilchrist, D., Singh, H., & Singh, I. (2013). The interface between internal and external audit in the Australian public sector. *Australian Accounting Review*. https://doi.org/10.1111/auar.12032

Prayoga, M., Desmiyawati, D., & Safitri, D. (2017). Pengaruh Good Governance, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris- Pada Skpd Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.

Ristanti, N. M. A., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Governance. *Jurnal Akuntansi*.

Sayekti, Y., & Wondabio, L. S. (2007). Pengaruh CSR Disclosure Terhadap Earning Response Coefficient. *Simposium Nasional Akuntansi X*.

Sellang, K. (2016). Administrasi dan Pelayanan Publik Antara Teori dan Aplikasi. In *Akmen*.

Silalahi, S. P. (2014). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Disclosure, Beta dan Price to Book Value (PBV) Terhadap Earnings Response Coefficient (ERC). *Jurnal Ekonomi*.

Stewart-Weeks, M., & Kastelle, T. (2015). Innovation in the Public Sector. *Australian Journal of Public Administration*, *74*(1), 63–72. https://doi.org/10.1111/1467-8500.12129

Sururi, A. (2016). Inovasi Kebijakan Publik (Tinjauan Konseptual dan Empiris). *Sawala Prodi Administrasi Negara Unsera*.

Sutjahjo, N. (2010). Standar Pelayanan Minimal. *Sustainable Development*.

Suwarno, Y. (2020). Inovasi sektor publik. *Kompas*.

Widhi, Saputro Nugroho & Setyawati, E. (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.

Wiratno, A., Pratiwi, U., & Nurhikmah. (2013). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan. *Jurnal. Vol 3, No 1 (2013): Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3).Universitas Jenderal Soedirman.*

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). komitmen organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.