

PEMAHAMAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN COMMITMENT ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA SEKTOR PUBLIC

Fatoni¹, Arifin²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Pringsewu
Jl. Makam K.H Gholib no.112 Pringsewu Lampung 35373

Email : fatoni@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pejabat pemerintah di sektor pemerintah di Pringsewu, sebagian. Metode penelitian ini adalah survey explanatory dengan metode sampel jenuh ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada manajer puncak dan manajer menengah di setiap unit pemerintah dari Pringsewu dengan total sampel adalah 252 responden. Partial Least Square digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pejabat pemerintah di sektor pemerintah dan 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat pemerintah di sektor pelayanan publik.

Kata kunci: tata kelola perusahaan yang baik, komitmen organisasi, kinerja, parsial least square

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sebuah pemerintahan yang dijadikan tolak ukur utama dalam upaya pembangunan, sehingga fungsi pelayanan publik harus ditingkatkan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja aparatur pemerintahan yang bertugas dalam pemerintahan.

Kinerja pemerintahan yang buruk dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kegagalan pemerintahan dalam melakukan pemantauan dan penentuan perencanaan strategis (Pratiwi 2011). Dimensi lain penyebab buruknya kinerja perusahaan secara umum adalah pelanggaran terhadap etika bisnis. Pendapat (BPKP 2003) dalam (Sayidah 2007) menyatakan bahwa perusahaan yang

menerapkan praktek *good corporate governance* telah berupaya meminimalkan risiko keputusan yang salah atau yang menguntungkan diri sendiri, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya memaksimalkan nilai perusahaan.

Baik buruknya kinerja para aparatur pemerintahan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, namun faktor yang dijadikan pertimbangan ada dua faktor yaitu penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan komitmen organisasi.

Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa empat faktor *good corporate governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi, keadilan dan partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Ningsih dkk 2011).

Faktor kedua adalah komitmen organisasi. Prasetyono (2007) menyatakan

bahwa komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Penelitian Khan *et all* (2010) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawainya.

Lokasi penelitian di Pemda Kabupaten Kabupaten Pringsewu dilakukan karena pelayanan publik yang rendah karena penerapan *good corporate governance* yang lemah, ketidakdisiplinan pegawai pemerintahan yang menyebabkan rendahnya pelayanan publik dan birokrasi yang terlalu lemah dan berbelit-belit dalam hal pelayanan kesehatan, pelayanan surat-surat kependudukan, dan pelayanan investasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan perumusan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

TINJAUAN TEORITIS

1. Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*

Teori yang digunakan dalam penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* adalah *stewardship theory*, *new public service theory* dan *new public management theory*. UNDP (*United National Development Program*) mendefinisikan *governance* sebagai

“the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels” (Mardiasmo 2002:17). Prinsip-prinsip *good corporate governance* yang digunakan meliputi lima prinsip yaitu transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kemandirian, dan pertanggungjawaban. Tujuan dari *good corporate governance* adalah sebagai pengukur dan penilaian kinerja pegawai. Khususnya pegawai pemerintahan yang menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah tersebut dengan daerah lain.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan merasa memiliki organisasi dan berusaha mengembangkannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasi, terdapat tiga dimensi yang membentuk di dalamnya yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Robbins 2008:101).

3. Kinerja Aparatur Pemerintahan

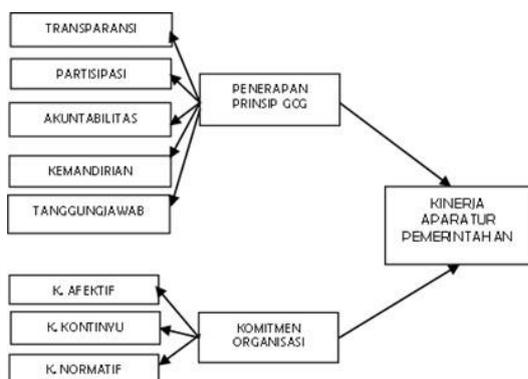
Kinerja merupakan sebuah olahan hasil pekerjaan kita di sebuah organisasi yang didasarkan pada kebijakan perusahaan dan berorientasi pada tujuan organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien serta berfungsi dalam membantu manajer menilai capaian strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial antara lain (Mahoney *et all* 1963) dalam (Suwarsih 2010) yaitu meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negoisasi dan perwakilan.

4. Kinerja Aparatur Pemerintahan

Kinerja merupakan sebuah olahan hasil pekerjaan kita di sebuah organisasi yang didasarkan pada kebijakan perusahaan dan berorientasi pada tujuan organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien serta berfungsi dalam membantu manajer menilai capaian strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial antara lain (Mahoney *et all* 1963) dalam (Suwarsih 2010) yaitu meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negoisasi dan perwakilan.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut dapat digambarkan model penelitian.

Gambar 1. Model Penelitian



PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan model penelitian diatas dapat ditentukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.
- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

METODE

A. Metode Riset

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *survey*. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 252 responden yang tersebar pada 84 SKPD di Kabupaten Pringsewu dan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square*.

B. Pengukuran Variabel

1. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Suyono dan Haryanto (2012) pada skala likert 1-5 yaitu berdasarkan lima indikator yaitu: prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, prinsip partisipasi, prinsip kemandirian, dan prinsip pertanggungjawaban.
2. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Suyono dan Haryanto (2012) pada skala likert 1-5 yaitu berdasarkan tiga indikator yaitu: komitmen afektif, kontinyu dan normatif.
3. Kinerja aparatur pemerintahan diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Mahoney *et all* (1963) pada skala likert 1-5 yaitu berdasarkan delapan indikator yaitu: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negoisasi dan perwakilan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 252 responden yang dijadikan populasi, hanya 176 responden yang dapat diolah dalam penelitian ini. *Response rate* responden berada pada tingkatan 70%. Distribusi jawaban responden berada pada angka rata-rata 4 (setuju). Karakteristik

responden dapat dilihat pada tabel 1 dalam lampiran.

A. Analisis Data

Analisis deskriptif dapat dilihat dilihat pada tabel 2 dalam lampiran.

1. Outer Model

a. Pengujian *Outer Model* untuk variabel penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*

i. *Convergent Validity*

Dari 52 pernyataan atau indikator yang uji hanya 38 indikator yang lolos uji dengan ketentuan yaitu nilai *loadings factor* $> 0,50$.

ii. *Discriminant Validity*

Berdasarkan nilai output *cross loadings* seluruh indikator tersisa telah lolos uji. Perbandingan antara nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan Akar AVE menyimpulkan seluruh indikator lolos uji karena Akar AVE $>$ AVE. Tetapi, berdasarkan nilai AVE per indikator, indikator kemandirian (KMDRN) memiliki nilai dibawah 0,5 sehingga indikator tersebut harus di drop dari model.

iii. *Composite Reliability*

Seluruh indikator dinyatakan reliabel dengan ketentuan dan nilai *Cronbachs Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2008). Namun, walaupun semua dinyatakan reliabel, indikator kemandirian akan tetap di drop dari model karena dinyatakan tidak valid.

b. Pengujian *Outer Model* untuk variabel komitmen organisasi

i. *Convergent Validity*

Dari 16 indikator atau pernyataan hanya 15 yang lolos uji dengan kriteria nilai $> 0,50$.

ii. *Discriminant Validity*

Berdasarkan output *cross loadings*, nilai AVE dan perbandingan akar AVE dan AVE disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

iii. *Composite Reliability*

Seluruh indikator menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi.

c. Pengujian *Outer Model* secara keseluruhan

i. *Convergent Validity*

Lima indikator harus didrop yaitu dua indikator: T3 dan T9 dari variabel penerapan prinsip-prinsip GCG dan 3 indikator dari variabel kinerja aparatur pemerintahan yaitu Y1, Y3 dan Y7.

ii. *Discriminant Validity*

Nilai validitas diskriminan menunjukkan nilai yang baik jika melihat nilai *cross loadings*.

iii. *Composite Reliability*

Keseluruhan indikator memiliki nilai reliabilitas yang tinggi berdasarkan nilai *composite reliability* $> 0,6$ dan *Cronbachs Alpha* $> 0,7$.

2. Inner Model

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model* (Ghozali 2008:43). Dalam pengujian ini dilakukan uji *bootstrapping* terhadap model yang telah dibuat. Model structural dapat dilihat pada gambar 2 dalam lampiran.

Dengan melihat nilai signifikansi t-statistik pada output *bootstrapping*, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki hubungan signifikan terhadap masing-masing variabelnya. Nilai t_{tabel} yang digunakan adalah 1,96 (*two tailed*). Untuk pengaruh dapat dilihat dengan menggunakan nilai R-Square dan *Path Coefficients* pada tabel 4 dalam lampiran.

Nilai R-Square yang di dapat sebesar 0,7785. Artinya, variabilitas konstruk kinerja aparatur pemerintahan yang dapat dijelaskan oleh konstruk penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan komitmen organisasi dengan interaksi sebesar 77,85%. Hasil output *bootstrapping* juga menunjukkan bahwa setiap indikator berpengaruh terhadap indikator lainnya.

B. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan pengujian hipotesis, didapatkan nilai koefisien parameter sebesar -0,056 dan nilai t- statistik sebesar 0,773 ($t_{hitung} < 1,96$). Nilai t statistik yang tidak mencapai angka 1,96 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tidak signifikan, sementara angka -0,056 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara kedua variabel, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama *ditolak*.

2. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua mendapatkan hasil nilai koefisien parameter hitung 0,8637 dan nilai t- statistik sebesar 18,5097 dengan signifikansi 5% ($t_{hitung} > 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 *diterima*.

C. Pembahasan

1. Pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

Penerapan GCG di Pringsewu dapat dikategorikan pada tingkatan yang cukup baik berdasarkan distribusi jawaban responden. Namun, penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* yang tinggi belum tentu menjamin kinerja aparatur pemerintahan yang tinggi pula.

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa indikator kemandirian memiliki *rate* paling rendah karena Pemkab Pringsewu

belum mampu memaksimalkan pengembangan investasi daerah yang potensial. Penyelenggaraan pemerintahan akan melibatkan banyak pelaku di dalamnya yaitu pemerintahan, korporasi dan masyarakat sipil. (Kuswanto 2012). Banyak di antara mereka membayangkan bahwa dengan memiliki praktik *good governance* yang lebih baik, maka kualitas pelayanan publik menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga (Dwiyanto 2005) dalam (Kuswanto 2012). Namun, tidak dapat dipungkiri juga, apabila penerapan *good corporate governance* memberikan respon negatif terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

Hasil penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian Purwani (2010) dan Sayidah (2007). Sementara hasil penelitian Ningsih dkk (2011), Suyono dan Haryanto (2012), Wati dkk (2010) dan Pratiwi (2011) tidak menunjukkan hasil yang sama.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

Kondisi mengenai tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Pringsewu dalam kondisi yang sangat baik. Setiap individu melakukan tugasnya dengan baik sebagai hasil dari loyalitas mereka terhadap organisasi yang menaungi mereka. Walaupun secara riil sebagian besar individu yang menjadi pengambil kebijakan memiliki perbedaan latar belakang pendidikan terhadap status jabatannya di dalam organisasi, hal itu tidak mengurangi komitmen mereka sedikit pun.

Prasetyono (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan

pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Oleh karena itu, komitmen organisasi masing-masing individu akan berbeda satu sama lain. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi tingkat keberhasilan tujuan perusahaan itu tercapai. Penelitian ini memberikan hasil yang konsisten terhadap penelitian terdahulu milik Khan *et all* (2011), Qaisar *et all* (2012) dan Suwarsih (2010). Sementara penelitian Kurniawan (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

KESIMPULAN

A. Simpulan

1. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja *sector public* (aparatur pemerintahan).
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sector public* (aparatur pemerintahan).

B. Keterbatasan

1. Kuesioner disampaikan kepada responden melalui bagian umum untuk masing-masing dinas, dan sekretaris masing-masing kelurahan dan kecamatan, sehingga responden tidak di dampingi pada saat penyampaian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan. Selain itu ada kemungkinan responden yang kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud pernyataan kuesioner.
2. Kuesioner didistribusikan hanya pada SKPD di wilayah Kabupaten Pringsewu saja dengan mengambil 3 (tiga) sampel

per instansi. Pengambilan sampel yang sedikit mengakibatkan hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi secara luas.

C. Implikasi

1. *Top manager* dan *middle manager* sebaiknya lebih memperhatikan kembali mengenai penerapan *good corporate governance* dengan melakukan arah komunikasi *top down*.
2. Peningkatan GCG dan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan sistem *reward and punishment*, mengadakan pelatihan dan pendidikan dan pengawasan rutin.
3. Penelitian hanya dilakukan di SKPD Kabupaten Pringsewu sehingga tidak dapat mengeneralisasi ke objek penelitian lainnya, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat lebih luas lagi cakupannya

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. BANK ABC). *Thesis*. Universitas Diponegoro. Semarang. (undip.ac.id)
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro dan Nur Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk*

- Akuntansi dan Manajemen*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2012. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Kaihatu, Thomas S.. 2009. *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia*.
<http://leosukmawijaya.wordpress.com/>
diakses 5 Februari 2013.
- Khan, Muhammad Riaz ; Ziauddin ; Farooq Ahmed Jam ; M. I. Ramay. 2010. "The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance". *European Journal of Social Sciences* – Volume 15, Number 3 (2010).
- Kuswanto, Goto. 2012. "Penerapan Good Governance di Indonesia".
http://www.banyumaskab.go.id/berita/berita_de_tail/246/pelaksanaan-good-governance--di-indonesia diakses 3 Maret 2013
- Mardiasmo, 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ningsih. Nining Ade; Indar; Amran Razak. 2011. Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur. *Thesis*. Universitas Hasanuddin. Makassar. (www.unhas.ac.id)
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balance Scorecard Bersarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur). Makalah disampaikan pada *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar. 26-28 Juli 2008.
- Pratiwi, Diana. 2011. Hubungan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bekasi. *Jurnal*. Universitas Gunadarma. Depok. (papers.gunadarma.ac.id)
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid* Edisi 12. PT Prehallindo, Jakarta.
- Sayidah, Nur. 2007. "Pengaruh Kualitas Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Publik (Studi Kasus Peringkat 10 Besar CGPI Tahun 2003, 2004, dan 2005)". *JAAI VOLUME* 11 NO. 1, JUNI 2007: 1 – 19
- Suyono, Eko dan Eko Haryanto. 2012. Relationship between Internal Control, Internal Audit, and Organization Commitment with Good Governance: Indonesian Cases. *Jurnal China-USA Business Review*, Edisi September 2012
- Suwarsih, Asri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta Dampaknya Pada Kinerja Manajerial (Studi pada Universitas Jenderal Soedirman). *Skripsi*.