
**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**

Ardin Dolok Saribu

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* (akuntabilitas, transparansi, responsivitas, dan keadilan) terhadap efektivitas kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini pengujian yang dilakukan secara parsial (uji t) memperlihatkan bahwa variabel bebas yaitu akuntabilitas, responsivitas dan keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Deli Serdang, dan transparansi berpengaruh negative di BPKAD Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan pengujian Koefisiensi Determinasi (R square) diperoleh nilai R^2 diperoleh sebesar 0,681 yang artinya 68,1% tingkat efektivitas kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Deli Serdang dipengaruhi oleh akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan, sedangkan selebihnya yaitu 31,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti pengendalian internal. Kesimpulan bahwa prinsip-prinsip *Good Government Governance* yaitu akuntabilitas, responsivitas, dan keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja BPKAD Kabupaten Deli Serdang. Dan Transparansi berpengaruh negatif pada BPKAD Kabupaten Deli Serdang. Untuk itu saran yang dapat dikemukakan penulis adalah diharapkan BPKAD Kabupaten Deli Serdang meningkatkan akuntabilitas, responsivitas, dan keadilan guna memaksimalkan efektivitas kinerja pegawai, dan transparansi harus menjadi prioritas perhatian bagi BPKAD Kabupaten Deli Serdang agar diterapkan dengan baik.

Kata Kunci :Efektivitas Kinerja, *Good Government Governance*

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan unsur yang menjadi salah satu tolak ukur menilai pencapaian dari tujuan organisasi, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau prestasi dari sebuah tanggung jawab yang dimiliki atau dibebankan kepada pegawai. Namun saat ini banyak pegawai atau pun karyawan mampu namun tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja, dan sebaiknya juga ada yang mau namun tidak mampu sehingga tetap juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja sudah menjadi isu dunia saat ini, hal itu merupakan konsekuensi dari tuntutan masyarakat saat ini akan pelayanan prima, hal ini menuntut organisasi selalu berusaha menanamkan cara kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang tujuan utamanya memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang prima, hal ini juga dipengaruhi semangat reformasi yang mewarnai pendayagunaan aparatur Negara dengan tuntutan mewujudkan administrasi Negara yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan juga dalam melaksanakan pembangunan. Salah satu cara untuk meningkatkan dan mengurangi efektivitas kinerja dalam menjalankan tugas dan wewenangnya adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang saat ini sedang giat dijalankan di instansi pemerintah. *Good Government Governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang baik, mewujudkan *Good Government Governance* bukanlah hal yang mudah, disamping komitmen yang kuat pemerintah perlu mengambil dan menggunakan strategi yang tepat, hal ini disebabkan oleh luasnya cakupan masalah dan keterbatasan sumber daya yang mengharuskan pemerintah mengambil pilihan yang strategis dalam pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Government Governance*. Ciri-ciri *Good Government Governance*, yaitu mengikut sertakan semua, transparan dan bertanggung jawab, efektif dan adil, menjamin adanya supremasi hukum, serta mengedepankan kepentingan mereka yang paling miskin dalam prosedur pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi, responsivitas, keadilan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Deli Serdang.

LANDASAN TEORI

Kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya bisa saja berbeda. Sejalan dengan perkembangan jaman, kinerja tidak semata dinilai dari sisi personal atau pegawai saja, tetapi kinerja secara umum harus pula diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Dalam konteks ini harus menggambarkan hasil, bukan kemampuan, cara kerja atau perilaku seseorang.

Menurut Moeheriono (2012), “kinerja, adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu juga”.

Sistem Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk memenuhi 3 hal, yaitu: pertama, membantu memperbaiki kinerja perusahaan/instansi dimana ukuran kinerja dapat digunakan untuk membantu perusahaan/instansi berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini tentu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan/instansi sehingga tujuan dan sasaran program kerja dapat tercapai. Kedua, ukuran kinerja suatu perusahaan/instansi digunakan untuk mengalokasikan sumber daya atau pembuat keputusan. ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban kepada atasan dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Menurut **Moeheriono (2012)**, manfaat pengukuran kinerja terhadap organisasi publik adalah sebagai berikut:

- a) Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan.
- b) Memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan di dalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut, dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.
- c) Menjadi alat komunikasi pimpinan instansi, dan juga pegawai.
- d) Menggerakkan instansi pemerintah ke arah positif. Namun, bila sistem pengukuran kinerjanya buruk, maka dapat menyebabkan instansi menyimpang dari tujuan.
- e) Mengidentifikasi kualitas pelayanan instansi pemerintah.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja diartikan sebagai kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi/instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan. Evaluasi kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja, dan sekaligus sebagai proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya perbaikan produktivitas dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, evaluasi kinerja pada dasarnya adalah kegiatan penilaian yang dilandasi semangat manajemen atau pimpinan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja. Menurut Edy Sutrisno (2009) ada 4 manfaat evaluasi kinerja, yaitu :

- a. Untuk memperbaiki perencanaan, strategi, kebijakan.
- b. Untuk pengambilan keputusan.
- c. Untuk pengendalian program.
- d. Untuk perbaikan input, proses dan output, perbaikan tatanan atas sistem dan prosedur.

Teori Efektivitas

Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu “*effective*” yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari arti tersebut dapat disimpulkan yang paling tepat adalah

berhasil dengan baik. Efektifitas juga dapat dikatakan sebagai hasil membuat keputusan yang mengarahkan, melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi atau target dan pencapaian suatu organisasi. Menurut pendapat Mahmudi (2005) dalam Zulkarnain (2012) menjelaskan efektifitas sebagai berikut : Efektivitas merupakan hubungan yang terdapat antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi dan programnya atau tujuannya”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka efektifitas adalah gambaran seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil daripada pencapaian suatu tujuan organisasi/instansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengertian efektifitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Teori *Good Government Governance*

Istilah *Good Government Governance* berasal dari bahasa Latin, yaitu *Gubernare* yang diserap oleh bahasa Inggris menjadi *govern*, yang berarti (menyetir, mengendalikan). *Governance* pada dasarnya pertama kali digunakan di dunia usaha atau *corporate*. Manajemen baru yang diperkenalkan setelah perang dunia II dengan prinsip dasarnya “ kepemilikan terpisah dari pengelolaan “. Definisi lain juga menyebutkan *Governance* adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor negara dan sektor non pemerintah dalam suatu usaha kolektif. Definisi ini mengasumsikan banyak pelaku ekonomi yang terlibat dimana tidak ada yang sangat dominan yang menentukan gerak pelaku ekonomi lainnya, ada aturan main yang diikuti oleh pelaku ekonomi yang berbeda. Salah satu aturan mainnya adalah, adanya wewenang dari pemerintah namun tidak sepihak. Karena melibatkan banyak pihak dan tidak bekerja berdasarkan dominasi pemerintah, maka pelaku-pelaku diluar pemerintah harus memiliki kompetensi untuk ikut membentuk, mengontrol, mematuhi wewenang yang dibentuk secara kolektif.

Prinsip-Prinsip *Good Government Governance*

Berdasarkan teori *good government governance* diatas dan juga sejalan dengan tuntutan reformasi yang berkaitan dengan aparatur negara termasuk daerah adalah perlunya mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas, dan fungsi penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan maka menuntut penggunaan konsep *Good government Governance* sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik, relevan, dan berhubungan dengan satu sama lainnya. Zulkarnaen mengemukakan bahwa : “merupakan institusi yang legal, formal dan konstitusional yang menyelenggarakan pemerintaahan dengan fungsi sebagai regulator maupun sebagai *agent of change*.” Dalam prakteknya *Good Government Governance* memiliki beberapa prinsip, adapun prinsip-prinsip *Good Government Governance* adalah sebagai berikut :

Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas merupakan prasyarat yang fundamental dalam mencegah penyalahgunaan kekuasaan untuk menjamin bahwa kekuasaan itu ditujukan secara langsung untuk pencapaian tujuan dengan tingkat efisiensi, kejujuran dan kebijaksanaan yang setinggi mungkin. Menurut penjelasan Inpres No. 7 Tahun 1999, asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan atau hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Abdul Halim dan Muhammad Syam Kusufi (2011) menjelaskan dalam konteks pemerintahan :Akuntabilitas mempunyai arti pertanggungjawaban yang merupakan salah satu ciri dari terapan “good governance” atau pengelolaan pemerintahan yang baik, dimana perkiraan tersebut bersumber dari pemikiran bahwa pengelolaan administrasi publik merupakan isu utama dalam pencapaian menuju “clean goverment” atau pemerintahan yang bersih”.

Dari pengertian akuntabilitas tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas memiliki manfaat sebagai berikut: 1). Efisien dan efektivitas organisasi pemerintahan, 2). Perbaikan dan peningkatan mutu pelayanan publik, 3). Penghentian penyakit administrator.

Transparansi (*Tranparency*)

Istilah transparansi berasal dari kata *transparency* yang merupakan kata sifat dari *treansparent*. Dalam konteks pemerintahan transparansi adalah keadaan dimana setiap orang dapat mengetahui segala proses pembuatan dan pengambilan keputusan di pemerintahan umum. UU No.28 Tahun 2000 menerangkan tentang penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi,kolusi, dan nepotisme, asas keterbukaan (transparansi) dalam penyelenggaraan pemerintah daerah adalah asas untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaran pemerintah daerah dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi golongan dan rahasia Negara. Tranparansi atau keterbukaan yang bermakna tersedianya informasi yang cukup, akurat dan tetap waktu tentang kebijakan publik dan proses pembentukannya.

Responsivitas (*responsivenes*)

Responsivitas merupakan bentuk pertanggung jawaban dari sisi yang menerima pelayanan (masyarakat). Pemerintah dapat dikatakan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, apabila kebutuhan masyarakat tersebut teridentifikasi oleh para pembuat kebijakan dengan pengetahuan lokal yang tepat dan dapat menjawab apa yang menjadi kepentingan lokal. Birokrasi publik dapat dikatakan bertanggungjawab jika merasa dinilai mempunyai responsivitas yang tinggi terhadap apa yang menjadi permasalahan, keluhan, aspirasi masyarakat yang diembannya. Responsivitas yang sangat rendah diperlihatkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Hal ini sangat jelas memperlihatkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik.

Organisasi yang memiliki tingkat responsivitas yang rendah dengan sendirinya akan memiliki kinerja yang rendah.

Keadilan (*Equity*)

Dalam pemerintahan, semua warga negara mempunyai kesempatan atau hak untuk meningkatkan ataupun menjaga kesejahteraan mereka dengan terlibat dalam pemerintahan. Keadilan pada umumnya relatif sulit diperoleh, untuk memperoleh keadilan biasanya diperlukan pihak ketiga sebagai penegak, dengan harapan pihak tersebut dapat bertindak adil terhadap pokok-pokok yang ada selisih.. Keadilan terletak pada keharmonisan menuntuk hak dan menjalankan kewajiban. Atau dengan kata lain, keadilan adalah keadaan bila setiap orang memperoleh apa yang menjadi hak nya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama.

Untuk menjaga jaminan keadilan dalam suatu negara diperlukan peraturan yang disebut dengan undang-undang atau juga hukum. Hukum merupakan suatu sistem norma yang mengatur kehidupan masyarakat. Oleh karena itu jika ada yang merasa mendapat ketidakadilan, maka dia berhak mengajukan tuntutan untuk mendapat keadilan. Hukum merupakan penegak keadilan, oleh karena itu hukum tidak bisa memihak. Pelaksanaan jaminan hukum sangat dituntut dalam penyelenggaraan pemerintahan negara (pemerintah dan pejabat publik) yang bersih, baik, dan transparan.

Kerangka Berfikir

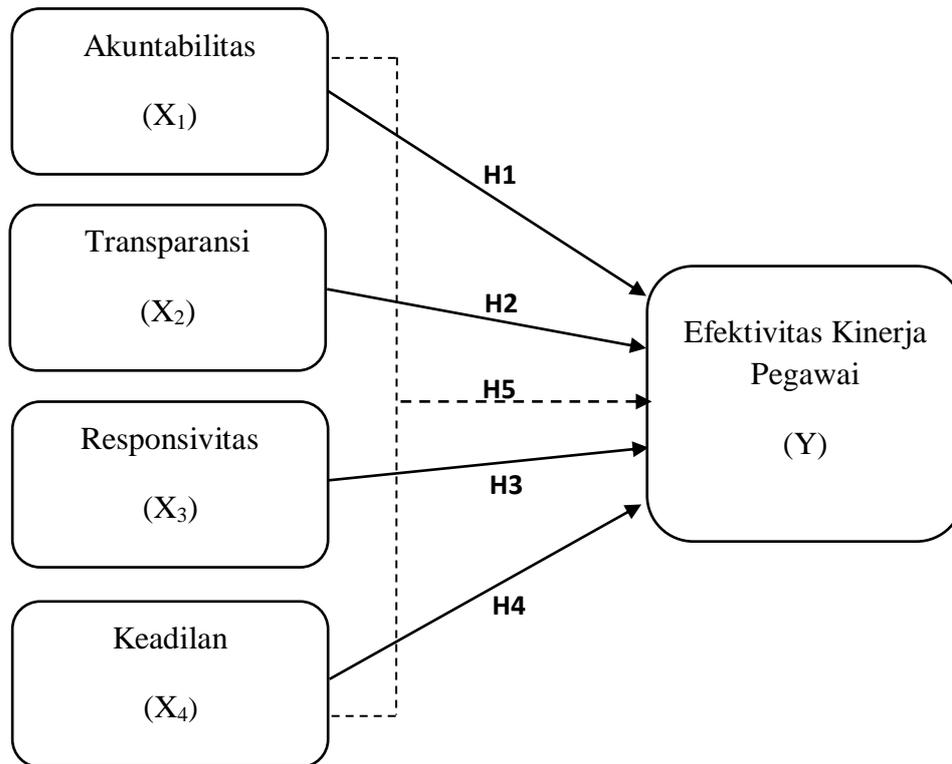
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang telah diteliti secara teoritis dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan, pada hakekatnya kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Efektivitas kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik, baik itu dari sisi teknis maupun dari sisi ketrampilan sumber daya manusianya, dan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk memperbaiki efektivitas kinerja diperlukan penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance*.

Prinsip-prinsip *Good Government Governance* dalam dimensi akuntabilitas, transparansi, responsivitas, dan keadilan menjadi tolok ukur mengetahui apakah kinerja pegawai sudah dijalankan sebaik mungkin secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, akuntabilitas, transparansi, responsivitas, dan keadilan merupakan suatu komponen yang diperlukan untuk mengetahui apa saja yang harus dilakukan pegawai dalam instansi dalam rangka mencapai visi, misi instansi tersebut.

Dengan demikian kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut .

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Dalam *Good Government Governance*, akuntabilitas publik merupakan elemen terpenting dan merupakan tantangan utama yang dihadapi pemerintah dan pegawai negeri. Akuntabilitas publik adalah suatu ukuran atau standar yang menunjukkan seberapa besar tingkatan kesesuaian penyelenggaraan kebijakan publik dengan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku untuk organisasi publik. Menurut Moehariono (2012) **“Akuntabilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diemban oleh suatu entitas maupun sekelompok orang.”** Oleh karena itu kinerja pegawai dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik bila pegawai tersebut dapat memprtanggungjawabkan kinerja yang dijalankan dengan benar dan juga telah sesuai dengan kewenangan yang diembannya. Pada penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Hasudungan napitupulu (2015), akuntabilitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Dari uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesisnya sebagai berikut:

H₁ : Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Transparansi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan. Yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.. Keterbukaan pemerintah atas

berbagai aspek pelayanan publik, pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan publik. Prinsip memiliki dua aspek, yaitu komunikasi publik oleh pemerintah, dan hak masyarakat atas akses informasi. Kedua aspek ini akan sangat sulit tercapai apabila pemerintah tidak menata kinerjanya dengan baik. Pada penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasudungan Napitupulu (2015) di Dinas Pengelolaan Pendapatan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Toba samosir, transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat berarti, maka dari itu diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Transparansi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai

Pengaruh Responsivitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik. Responsivitas yang tinggi diperlihatkan dengan selarnya pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah dapat terlihat dari ketidakselarasan antara kebutuhan publik dengan tindak lanjut yang dilaksanakan oleh organisasi publik tersebut. Suatu organisasi/instansi yang memiliki tingkat responsivitas yang tinggi dengan sendirinya akan memiliki kinerja yang baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh hasudungan Napitupulu (2015) berdasarkan bukti empiris yang ditemukan menunjukkan bahwa Responsivitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Maka dari penjelasan tersebut ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Responsivitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Keadilan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi/instansi, semua pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan ataupun juga menjaga kesejahteraan mereka dan terlibat dalam organisasi/instansi tersebut. Seluruh pegawai umumnya selalu ingin diperlakukan diperlakukan dengan adil dan merata, tanpa membedakan jenis kelamin dalam segala urusan dan penempatan posisi mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur dalam pemerintahan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasudungan Napitupulu (2011) menunjukkan bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Untuk itu dalam hal ini keadilan adalah dimensi yang sangat penting dalam mengukur kinerja pegawai dalam suatu organisasi/instansi. Oleh karena pengaruh tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Responsivitas, dan Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Deli Serdang.

Hal ini merupakan pengaruh keseluruhan secara simultan dari akuntabilitas, transparansi, responsivitas, dan juga kesetaraan pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang. Oleh karena pengaruh tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :
H₅ : Akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Populasi

Menurut Umar, **populasi adalah “sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya adalah orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”**. Adapun populasi dalam penelitian adalah semua pegawai negeri sipil yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 59.

Sampel

Sampel merupakan himpunan dari unit populasi. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus memiliki karakteristik populasi yang diwakilinya. Untuk memperoleh sampel yang mewakili karakteristik populasi diperlukan metode pemilihan sampel yang tepat, informasi dari sampel yang baik akan dapat mencerminkan informasi dari populasi secara keseluruhan. Penulis menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2008) *purposive sampling* adalah:

Teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu, dimana peneliti memilih sampel dengan berdasarkan penilaian terhadap karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan pertimbangan, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang objek penelitian sehingga memudahkan peneliti menjelajahi objek penelitian

Oleh karena penjelasan tersebut, sampel penelitian hanya pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil). Karena secara karakteristik pegawai yang memiliki fungsi yang sangat penting, baik secara tugas maupun wewenang adalah pegawai yang berstatus PNS, namun dalam hal ini tidak semua yang akan PNS yang menjadi sampel dalam penelitian ini. PNS yang menjadi sampel adalah PNS yang telah memiliki masa jabatan atau masa bekerja minimal selama 3 (tiga) tahun. Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki masa kerja dan pengalaman bekerja dalam tiga tahun yang lebih mengerti prinsip-prinsip *Good Government governance*. Jadi jumlah responden ada 30 orang. Kuesioner akan diberikan langsung kepada responden, kemudian akan diterima kembali pada waktu yang disepakati dengan responden.

Analisis Regresi

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yaitu

akuntabilitas, transparansi, reponsivitas dan keadilan dengan variabel (dependen) efektivitas kinerja secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan melalui program SPSS diperoleh melalui hasil regresi berganda sebagai berikut. Berdasarkan tabel 4.8, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y : 3,508 + 0,077X_1 - 0,098X_2 + 0,108X_3 + 0,082X_4$$

Dari model regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,508 menyatakan jika variabel independen dianggap konstan maka efektivitas kinerja sebesar 3,508.
- b. Koefisien regresi akuntabilitas sebesar 0,077 menunjukkan pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja. Hal ini berarti bahwa akuntabilitas bertambah 1 % maka akan meningkatkan satu satuan akuntabilitas sebesar 0,077 % dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- c. Koefisien regresi transparansi sebesar -0,098 menunjukkan pengaruh negatif terhadap efektivitas kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap transparansi bertambah 1 % maka akan mengurangi satu satuan efektivitas kinerja sebesar 0,098 % dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara transparansi dengan efektivitas kinerja.
- d. Koefisien regresi responsivitas sebesar 0,108 menunjukkan pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap responsivitas bertambah 1 % maka akan meningkatkan satu satuan efektivitas kinerja sebesar 0,108 %, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- e. Koefisien regresi keadilan sebesar 0,082 menunjukkan pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap keadilan bertambah 1 % maka akan meningkatkan satu satuan efektivitas kinerja sebesar 0,082 %, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, pada penelitian ini dilakukan dengan mengetahui uji koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikansi parsial dan simultan.

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,681 artinya 68,1 % variasi dari semua variabel bebas (akuntabilitas, transparansi,

responsivitas dan keadilan) dapat menerangkan variabel terikat (efektivitas kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 31,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Antara lain adalah pengendalian intern dan prinsip-prinsip *good governance* seperti: penerapan hukum, orientasi strategi visi.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui hasil pengujian dilakukan dengan cara membandingkan F-hitung dengan F-tabel dan probabilitas signifikan lebih kecil dari alpha (0,05). Penentuan F-tabel dilakukan dengan melihat tabel F dengan tingkat signifikansi 5 %, df 1 (jumlah variabel – 1) = 4, dan df 2 (n-k-1) atau 30 -4-1 =25 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk F-tabel adalah sebesar 2,994. Untuk melihat besarnya nilai F-hitungdi peroleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 16 seperti tertera pada tabel hasil pengujian simultan berikut ini:

Tabel Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.187	4	.547	2.998	.001 ^a
	Residual	43.075	113	.381		
	Total	45.263	117			

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Akuntabilitas, Transparansi, Responsivitas

b. Dependent Variable: EfektifitasKinerjaPegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Dari hasil uji ANOVA atau F test diperoleh F-hitung sebesar 2.998 Sedangkan F-tabel adalah sebesar 2,994. Hal ini berarti F-hitung lebih besar dari F-tabel. Selain itu nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari alpha 5 %.Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, Ha (hipotesis) diterima yaitu akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan secara serentak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja (Y).

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel bebas (akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan) terhadap variabel terikat (efektivitas kinerja). Untuk mengetahui hasil pengujian, dilakukan dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan membandingkan probabilitas signifikan hitung dengan alpha (0,05). Penentuan t-tabel dilakukan dengan melihat tabel distribusi t yang dicari pada tingkat signifikansi 5 % dengan df (degree of freedom/derajat kebebasan) $n-k-1$ atau $30-4-1 = 25$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Berdasarkan tabel diperoleh t-tabel sebesar 2,059. Untuk melihat besarnya nilai t hitung dapat dilihat pada tabel hasil uji parsial sebagai berikut:

a. Akuntabilitas

Pada tabel hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,627 lebih besar dari t tabel sebesar 2,059 dan probabilitas signifikansi 0,01 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan secara parsial, akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja (H1) diterima yang berarti semakin tinggi akuntabilitas maka akan mempengaruhi efektivitas kinerja.

b. Transparansi

Pada tabel hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar -1.012 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,059 dan probabilitas signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan secara parsial, transparansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Sehingga hipotesis kedua (H2) tidak diterima yang berarti semakin tinggi transparansi maka akan mengurangi efektivitas kinerja.

c. Responsivitas

Pada tabel hasil uji parsial, diperoleh t hitung 11,410 lebih besar dari t tabel sebesar 2,059 dan probabilitas signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan secara parsial, responsivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima yang berarti semakin tinggi responsivitas akan semakin meningkatkan efektivitas kinerja.

d. Keadilan

Pada tabel hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.254 lebih besar dari t tabel sebesar 2,059 dan probabilitas signifikansi 0,021 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan secara parsial, keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Sehingga hipotesis keempat (H4) diterima yang berarti semakin tinggi keadilan maka mempengaruhi efektivitas kinerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh akuntabilitas terhadap efektivitas kinerja pegawai

Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel hasil uji parsial bahwa variabel akuntabilitas memiliki nilai t -hitung $(3,627) \geq t$ -tabel $(2,059)$ maka H_1 diterima. Pengaruh variabel akuntabilitas ini dikatakan signifikan karena nilai signifikansi variabel akuntabilitas adalah 0,001 lebih kecil daripada 0,05 sehingga variabel akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Semakin tinggi akuntabel pemerintah maka akan semakin berpengaruh baik terhadap hasil efektifitas kinerja pegawai. Oleh sebab itu Pemerintah Kabupaten Deli Serdang harus tetap meningkatkan dan mempertahankan prinsip akuntabilitas yakni prinsip pertanggungjawaban terhadap hasil efektivitas kinerja pegawai yang berkualitas agar dapat menjadikan pemerintah lebih baik lagi.

Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja pegawai artinya semakin tinggi akuntabilitas pada Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang maka akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Akuntabilitas merupakan syarat yang fundamental dalam mencegah penyalahgunaan kekuasaan ditujukan secara langsung untuk pencapaian tujuan dengan tingkat efisiensi, kejujuran, dan kebijaksanaan yang setinggi mungkin. Dengan menerapkan prinsip akuntabilitas, maka keefektifan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat dicapai semaksimal mungkin. Semakin tinggi akuntabilitas maka akan memudahkan dalam mengevaluasi pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan program dan tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian Hasudunngan Napiupulu (2015) yang menyatakan bahwa akuntabilitas memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Peningkatan akuntabilitas akan mendorong hasil efektivitas kinerja pegawai yang berkualitas. Dengan demikian, pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang harus lebih meningkatkan Akuntabilitas demi meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah sehingga kredibilitas pemerintah dapat diakui dan keberadaannya selalu diinginkan.

Pengaruh Transparansi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini variabel transparansi memiliki pengaruh negatif terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan karena nilai signifikansi variabel transparansi adalah 0,013 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai t -hitung $(-1,012) < t$ -tabel $(2,059)$ maka H_2 ditolak. Transparansi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kinerja pegawai artinya transparansi mengurangi efektivitas kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini menjelaskan dalam penyelenggaraan pemerintah untuk membuka diri terhadap hak

masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif kurang diterapkan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak mendukung dengan hasil penelitian Hasudungan Napitupulu (2015) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Dengan demikian, transparansi harus menjadi perhatian bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang, supaya diterapkan dengan baik untuk meningkatkan efektifitas kinerja pegawai.

Pengaruh Responsivitas Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini variabel responsivitas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi variabel transparansi adalah 0,002 lebih kecil dari nilai alpha α 0,05 dan nilai t-hitung (11,410) > t-tabel (2,059) maka H3 diterima. Responsivitas berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja pegawai artinya semakin tinggi responsivitas maka akan meningkatkan efektifitas kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. Responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Suatu organisasi yang memiliki tingkat responsivitas yang tinggi dengan sendirinya akan memiliki efektifitas kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung dengan hasil penelitian Hasudungan Napitupulu (2015) yang menyatakan bahwa responsivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Hal ini akan mendorong hasil efektifitas kinerja pegawai yang berkualitas. Dengan demikian, Pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang Harus mempertahankan dan meningkatkan Responsivitas supaya misi dan tujuan organisasi tercapai khususnya dalam pelayanan terhadap masyarakat.

Pengaruh Keadilan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini variabel keadilan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi variabel transparansi adalah 0,021 lebih kecil dari nilai alpha α 0,05 dan nilai t-hitung (2,254) > t-tabel (2,059) maka H4 diterima. Keadilan berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja pegawai artinya semakin tinggi keadilan maka akan meningkatkan efektifitas kinerja pegawai pada Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Deli Serdang. Keadilan terletak pada keharmonisan menuntut hak dan menjalankan kewajiban telah diterapkan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang. Semakin tinggi keadilan maka efektifitas kinerja pegawai semakin baik dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai aparatur dalam pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung hasil penelitian Hasudungan Napitupulu (2015) yang menyatakan bahwa keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Hal ini akan mendorong hasil efektifitas kinerja pegawai yang berkualitas. Dengan demikian, Pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Deli Serdang harus mempertahankan dan meningkatkan prinsip Keadilan dengan tidak adanya diskriminasi dalam organisasi agar terwujudnya tata kelola yang baik dan efektifitas kinerja pegawai yang berkualitas pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Responsivitas dan Keadilan Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil pengujian simultan dapat dilihat bahwa dalam pengujian menunjukkan hasil F-hitung sebesar 2,998 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 dan nilai F-hitung (2,998) > F-tabel (2,994) maka H₅ diterima. Berarti akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian Hasudungan Napitupulu (2015) yang menyatakan bahwa akuntabilitas, transparansi responsivitas dan keadilan memberikan dampak atau berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap efektifitas kinerja pegawai. Hal ini harus dipertahankan untuk menjaga tata kelola pemerintahan yang baik

Akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan merupakan salah satu syarat tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel hasil pengujian simultan pada kolom Unstandardized Coefficients nilai B diperoleh model persamaan regresi linier berganda variabel yang lebih kuat pengaruhnya pada pemerintah kabupaten deli serdang yaitu variabel responsivitas sebesar 0,108. Dengan demikian, pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang harus mempertahankan dan meningkatkan Prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang mencakup akuntabilitas, responsivitas, dan keadilan demi meningkatkan efektifitas kinerja pegawai yang baik dan berkualitas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat dibuat beberapa kesimpulan mengenai pengaruh akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan terhadap efektivitas kinerja.

1. Secara Parsial
 - a. Akuntabilitas berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai, bukti empiris menunjukkan koefisiensi regresi akuntabilitas terhadap efektivitas kinerja berpengaruh positif. Yang berarti semakin tinggi akuntabilitas pegawai akan semakin meningkatkan efektivitas kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang.
 - b. Transparansi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kinerja pegawai, bukti empiris menunjukkan koefisiensi regresi transparansi terhadap efektivitas kinerja pegawai adalah berpengaruh negatif signifikan secara statistik, yang berarti semakin tinggi transparansi, maka akan mengurangi efektivitas kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini ini konsisten dengan penelitian Hasudungan Napitupulu (2015).
 - c. Responsivitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan bukti empiris yang menunjukkan koefisiensi regresi responsivitas berpengaruh positif signifikan secara statistik, yang artinya semakin tinggi responsivitas pegawai maka semakin tinggi efektivitas kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Hasudungan Napitupulu (2015).
 - d. Keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan bukti empiris yang menunjukkan koefisien regresi keadilan berpengaruh positif signifikan secara statistik, yang mengartikan semakin tinggi penerapan prinsip keadilan maka akan semakin meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang. Bukti empiris ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasudungan Napitupulu (2015). Apabila dilakukan secara serentak (simultan) maka semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan sangat berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Berdasarkan koefisien determinan (*R Square*) mempunyai hubungan yang baik dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,681 artinya 68,1 % variasi dari semua variabel bebas (akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan) dapat menerangkan variabel terikat (efektivitas kinerja). Sedangkan sisanya sebesar 31,9 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, antara lain pengendalian intern.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Semua variabel (akuntabilitas, responsivitas dan keadilan) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja dalam BPKAD, harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang, guna memaksimalkan efektivitas kinerja pegawai . dan transparansi harus menjadi prioritas perhatian bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Deli Serdang agar diterapkan dengan baik supaya mempunyai pengaruh yang positif untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lainya seperti pengendalian intern, yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja karena akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan hanya 68,1 % mempengaruhi efektivitas kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cetakan Pertama: Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Halim Abdul dan Muhammad Syam Kusufi, 2011, *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah*, Edisi Keempat: Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Moeriono, Indikator Kinerja Utama. Perencanaan, aplikasi dan pengembangan. Edisi Kedua, Rajawali Pers. Jakarta 2012.
- Pratisto Arif, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 20*: Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Purba Elvis F dan Parulian Simnajuntak, *Metode Penelitian*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua: Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2011.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Siregar Syofian, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi SPSS Versi 17*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama: Rajawali Pers, Jakarta, 2010.
- Sutrisno Edi, *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Pertama : Kencana, Jakarta, 2009.
- Suryono, *Penerapan Good Governance, dan pengawasan*, Edisi Refisi, Andi, Yogyakarta, 2004.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, *Manajemen Publik*, Jakarta, Grassindo, 2005.
- Umar, H. *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*, Edisi Pertama, Raja Grafindo, Jakarta, 2008.