

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLDA LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**DEVI ELVA OCTAVIANA  
NPM 2011031050**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLDA LAMPUNG**

**Oleh**

**DEVI ELVA OCTAVIANA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA AKUNTANSI**

**Pada**

**Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLDA LAMPUNG**

**Oleh**

**DEVI ELVA OCTAVIANA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Populasi penelitian mencakup 9 Satuan Kerja di Kepolisian Daerah Lampung, dengan total anggota Polri dan PNS sebanyak 1.627 individu. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode quota sampling. Sampel yang digunakan adalah 94 responden yang mewakili masing-masing satuan kerja. Variabel yang diamati meliputi kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* oleh Kepolisian Daerah Lampung memberikan dampak positif pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: *good governance*, kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, akuntabilitas, kinerja pegawai

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF IMPLEMENTING GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LAMPUNG REGIONAL POLICE**

**By**

**DEVI ELVA OCTAVIANA**

*This research aims to determine the effect of implementing Good Governance principles on employee performance in the Lampung Regional Police. The research population includes 9 work units in the Lampung Regional Police, with a total of 1,627 members of the Indonesian National Police and Civil Servants. The sampling method was carried out using the quota sampling method. The sample used was 94 respondents representing each work unit. Observed variables include competence, fairness, behavior, transparency, effectiveness, responsiveness, and accountability. The research results show that all independent variables have a positive influence on employee performance. This indicates that the implementation of good governance principles by the Lampung Regional Police has had a positive impact on employee performance.*

*Keywords: good governance, competence, justice, behavior, transparency, effectiveness, responsiveness, accountability, employee performance*

Judul Skripsi : **PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP  
GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI POLDA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Devi Elva Octaviana**

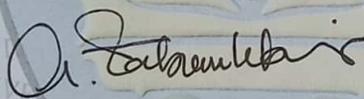
Nomor Pokok Mahasiswa : **2011031050**

Program Studi : **Akuntansi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

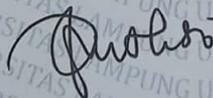
**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**



**Agus Zahron Idris, S.E., M.Si., Ak., CA.**  
NIP. 19690811 199802 1001

**2. Ketua Jurusan Akuntansi**

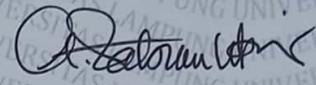


**Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA**  
NIP. 19700801 199512 2 001

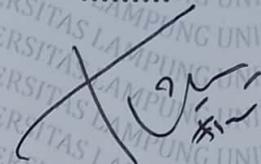
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

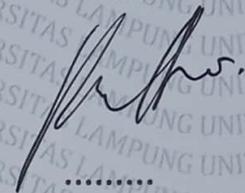
**Ketua : Agus Zahron Idris, S.E., M.Si., Ak., CA.**



**Penguji Utama : Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.**



**Penguji Kedua : Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
NIP. 19660621 199003 1003



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Juni 2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

**Nama : Devi Elva Octaviana**

**NPM : 2011031050**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 19 Juni 2024

Penulis



Devi Elva Octaviana

2011031050

## RIWAYAT HIDUP



Devi Elva Octaviana, lahir di Seputih Banyak pada tanggal 19 Oktober 2001, anak pertama dari 2 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “Sri Sumenep” dan Ibunda “Sudi Winarsih”. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan pada umur 6 tahun di TK PGRI 1 Giri Mulyo pada Tahun 2007. Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Giri Mulyo pada Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2014. Setelah itu, penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Way Jepara dan selesai pada Tahun 2017 dan pada Tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Way Jepara dengan mengambil jurusan IPA dan selesai pada Tahun 2020.

Pada tahun 2020, setelah kelulusan Sekolah Menengah Atas, penulis terdaftar di perguruan tinggi negeri Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Untuk menyelesaikan studi di Universitas Lampung penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi.

## **PERSEMBAHAN**

### **Alhamdulillahirabbilalamin**

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

**Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:**

**Kedua Orang Tuaku tercinta,**

**Ayahanda Sri Sumenep dan Ibunda Sudi Winarsih**

Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tidak terbatas.  
Terima kasih atas segala doa yang tiada hentinya yang diberikan untuk menggapai impianku, terima kasih karena selalu memberikan nasihat dan dukungan.  
Semoga Allah SWT memberikan perlindungan baik di dunia dan akhirat,  
Aamiin.

**Adikku Tersayang**

**Adkia Citra Karunia**

Terimakasih telah senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk diriku, semoga Allah senantiasa memberkahi.

**Seluruh keluarga, sahabat, dan teman-temanku**

Terimakasih atas bantuan, doa, dan dukungannya.

**Almamaterku tercinta, Universitas Lampung**

## MOTTO

**"Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."**

(QS Ar -Rad 11)

**"Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu, belajarlah untuk tenang dan sabar."**

(Umar bin Khattab)

***"The best way to get started is to quit talking an begin doing."***

(Walt Disney)

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah Rabbil ‘Aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak yang memberikan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. dan Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang membersamai saat proses penulisan skripsi ini.
3. Bapak Agus Zahron Idris, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan kritik, dukungan, doa, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas utama yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA. selaku dosen pembahas kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Sudrajat, S.E., M.Acc., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan berharga bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
8. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun semasa penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sri Sumenep dan Ibu Sudi Winarsih, terimakasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, perhatian, dan atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kelak penulis dapat memberikan kebahagiaan dan terus menjadi kebanggaan serta menjadi anak yang berbakti.
10. Keluarga besarku. Terima kasih atas doa, dukungan, dan nasihat selama masa perkuliahanku.
11. Sahabat - sahabatku, Shela, Nita, Dila, Regina, dan Fitri, terima kasih sudah setia mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan semangat, doa, serta dukungan selama masa kuliah dan dalam proses pengerjaan skripsi ini. Semoga hal baik terus mengiringi kalian dimanapun kalian berada.
12. Sahabatku selama kuliah, Anisatul Mufidah. Penulis ucapkan terima kasih atas kesediaannya untuk kebersamai penulis selama perkuliahan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas waktu yang telah dilewati bersama dalam menjalani suka dan duka selama perkuliahan.
13. Teman - teman S1 Akuntansi, Shafa, Yuni, Alfina, dan teman-teman lainnya. Terima kasih telah kebersamai dan saling memberikan dukungan selama masa kuliah, semoga hal baik terus mengiringi kalian dimanapun kalian berada.

14. Teman-teman media sosialku, *second instagram account* dan Tiktok. Terima kasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis secara daring saat penulis sedang lelah mengerjakan skripsi.
15. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik, atas bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terima kasih, semoga hal baik senantiasa menanti dan mendapatkan balasan dan keberkahan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga besar harapan penulis akan kritik dan saran guna menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 19 Juni 2024  
Penulis

Devi Elva Octaviana

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Teori Kepatuhan (Compliance Theory) .....	7
2.1.2 Teori Atribusi .....	7
2.1.3 <i>Good Governance</i> .....	8
2.1.3.1 Kompetensi .....	10
2.1.3.2 Keadilan .....	12
2.1.3.3 Perilaku .....	13
2.1.3.4 Transparansi.....	13
2.1.3.5 Efektivitas .....	14
2.1.3.6 Responsif .....	15
2.1.3.7 Akuntabilitas.....	17
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Penelitian.....	24

2.4	Hipotesis Penelitian .....	25
2.4.1	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	25
2.4.2	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	26
2.4.3	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	26
2.4.4	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	27
2.4.5	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	28
2.4.6	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	29
2.4.7	Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.....	30
<b>III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3. 1	Jenis dan Sumber Data.....	31
3. 2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.2.1	Populasi .....	31
3.2.2	Sampel .....	32
3. 3	Metode Pengumpulan Data.....	32
3. 4	Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian.....	33
3.4.1	Definisi Operasional Variabel .....	33
3.4.2	Variabel Penelitian .....	34
3.4.2.1	Variabel Dependen .....	34
3.4.2.2	Variabel Independen .....	34
3. 5	Metode Analisis Data .....	36
3.5.1	Statistik Deskriptif.....	36
3.5.2	Uji Kualitas Data .....	37
3.5.2.1	Uji Validitas.....	37
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	37

3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	37
3.5.4.2 Uji Heterokedastitas.....	38
3.5.4.3 Uji Multikolinieritas .....	38
3.5.4 Uji Hipotesis .....	38
3.5.5.1 Uji Regresi Berganda.....	38
3.5.5.2 Uji F .....	39
3.5.5.3 Uji t .....	39
<b>IV. PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	40
4.2 Gambaran Umum Responden .....	41
4.3 Analisis Data .....	42
4.3.1 Statistik Deskriptif .....	42
4.3.1.1 Statistik Deskriptif Responden .....	43
4.3.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	44
4.3.2 Uji Kualitas Data .....	44
4.3.2.1 Uji Validitas .....	44
4.3.2.2 Uji Reliabilitas .....	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	47
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	47
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas .....	47
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas .....	48
4.3.4 Uji Hipotesis .....	49
4.3.4.1 Uji Analisis Regresi Berganda .....	49
4.3.4.2 Uji F .....	50
4.3.4.3 Uji t .....	50
4.4 Pembahasan Penelitian.....	51
4.4.1 Pengaruh Penerapan Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ...	51
4.4.2 Pengaruh Penerapan Prinsip Keadilan terhadap Kinerja Pegawai .....	53
4.4.3 Pengaruh Penerapan Prinsip Perilaku terhadap Kinerja Pegawai .....	55
4.4.4 Pengaruh Penerapan Prinsip Transparansi terhadap Kinerja Pegawai ..	56

4.4.5 Pengaruh Penerapan Prinsip Efektivitas terhadap Kinerja Pegawai .....	58
4.4.6 Pengaruh Penerapan Prinsip Responsif terhadap Kinerja Pegawai.....	59
4.4.7 Pengaruh Penerapan Prinsip Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai .	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
5.1 Simpulan .....	63
5.2 Keterbatasan.....	63
5.3 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Analisis dan evaluasi capaian kinerja ITK Kepolisian TAB 2021 .....	3
Tabel 1.2 Analisis dan evaluasi capaian kinerja ITK Kepolisian TAB 2022 .....	3
Tabel 1.3 Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Polda Lampung .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Data Anggota Polri dan PNS Polri.....	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Reaponden .....	43
Tabel 4.3 Usia Responden.....	43
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.5 Rekapitulasi Uji Validitas .....	44
Tabel 4.6 Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Regresi Berganda .....	49

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	24
Gambar 4.1 Struktur Polda Tipe A .....	41
Gambar 4.2 Grafik <i>Scatter Plot</i> .....	48

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan kinerja pegawai merupakan upaya yang dilakukan guna menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Pegawai menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mendorong terlaksananya visi dan misi sebuah organisasi. Organisasi yang baik minimal memiliki pegawai yang baik pula dan juga dapat membantu memberikan solusi pemecahan masalah yang mungkin dihadapi kedepannya.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai menurut para ahli yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja merupakan ukuran kualitas pekerjaan dan kesempurnaan hasil seorang pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Kuantitas kerja diartikan sebagai ukuran waktu lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari koordinasi antara hasil atau output dengan memaksimalkan waktu yang tersedia. Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi seperti teknologi, tenaga, uang, dan bahan baku secara maksimal untuk mencapai hasil yang maksimal juga. Kemandirian adalah tingkat kemampuan pegawai yang berperan melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* menjadi salah satu cara yang dapat mendorong upaya peningkatan kinerja pegawai di sebuah organisasi. *Good Governance* atau konsep tata kelola yang baik, telah diterapkan di Indonesia. Penerapan tersebut sebagai upaya mencegah praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme, Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 membentuk dasar untuk kegiatan yang

bertujuan untuk meningkatkan pemerintahan yang baik dan meningkatkan transparansi, efisiensi, dan kualitas birokrasi. Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* menyatakan bahwa pemerintah Indonesia saat ini sedang bekerja keras untuk menerapkan pemerintahan yang baik untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Untuk meningkatkan tata kelola agar dapat berkembang dan berfungsi dengan lebih baik di masa depan, maka prinsip-prinsip *good governance* sangat penting untuk diterapkan. Dengan perkembangan sistem ketenagakerjaan di Indonesia, kemajuan dan tingkat keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tingkat produktivitas sumber daya manusia atau pegawai yang ada didalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Karena merupakan modal utama yang harus diperhatikan, sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan. Sumber daya manusia yang tidak mendukung akan menyebabkan hasil yang dihasilkan tidak akan optimal, meskipun ada faktor lain yang tersedia, seperti kualitas teknologi yang baik dan keuangan yang memadai. Maka dari itu, untuk meningkatkan tingkat produktivitas atau kinerja pegawai perlu diterapkan konsep *good governance* agar suatu organisasi dapat berjalan dengan lebih baik.

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Polda Lampung menerapkan *good governance* dengan berlandaskan pada tujuh prinsip setiap tahun anggaran berjalan yaitu kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas. Kompetensi adalah meliputi kapasitas dan kemampuan pegawai untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Keadilan merupakan kondisi dimana implementasi tugas berlaku adil kepada seluruh stakeholder tanpa terkecuali. Perilaku mencakup sikap dan tindakan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dalam menjalankan tugasnya. Transparansi merupakan kondisi dimana informasi dapat diakses oleh publik. Efektivitas adalah ketercapaian target dan tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Responsif merupakan daya tanggap organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dan terakhir, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban kinerja dan proses pelaksanaan tugas oleh organisasi terhadap publik.

*Good governance* di kepolisian memiliki keterkaitan yang erat dengan praktik akuntansi yang baik. Akuntansi yang baik membantu memastikan bahwa semua transaksi keuangan di Polda Lampung direkam dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Ini mencakup pendokumentasian yang tepat tentang pengeluaran, penerimaan, dan alokasi anggaran. Sistem akuntansi yang baik membantu menetapkan akuntabilitas dalam pengelolaan dana dan sumber daya lainnya di kepolisian. Setiap pengeluaran harus dapat dipertanggungjawabkan dan dilacak kembali melalui catatan akuntansi yang jelas.

Kepolisian Daerah Lampung melakukan pengukuran Indeks Tata Kelola Kepolisian pada setiap tahun anggaran berjalan yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Pengukuran tersebut dihitung berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Polri. Berikut merupakan tabel hasil penilaian tata kelola kepolisian Polda Lampung tahun 2021 dan tahun 2022.

Tabel 1.1 Analisis dan evaluasi capaian kinerja ITK Kepolisian TAB 2021.

Indeks Tata Kelola Kepolisian				
Realisasi		Tahun 2021		
Tahun 2019	Tahun 2020	Realisasi	Target	% capaian
5,00	5,73	5,25	5,2	100,96%

Tabel 1.2 Analisis dan evaluasi capaian kinerja ITK Kepolisian TAB 2022.

Indeks Tata Kelola Kepolisian					
Realisasi			Tahun 2022		
Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Realisasi	Target	% capaian
5,00	5,73	5,25	5,44	5,30	102,63%

Hasil dari realisasi kinerja indeks tata kelola kepolisian Polda Lampung tahun 2021 yang dilakukan menunjukkan hasil skor rata-rata ITK sebesar 5,25. Realisasi kinerja telah melebihi dari target kinerja ITK tahun 2021 sebesar 5,2, sehingga persentase capaian yang diperoleh sebesar 100,96%. Sedangkan pada tahun 2022 hasil dari realisasi kinerja tata kelola kepolisian Polda Lampung memperoleh hasil skor rata-rata ITK sebesar 5,44. Realisasi kinerja lebih besar dari target ITK tahun 2022 yaitu

sebesar 5,30, sehingga persentase capaian yang diperoleh pada tahun 2022 sebesar 102,63%. Dari hasil perhitungan penilaian indeks tata kelola Polda Lampung pada dua tahun tersebut menunjukkan adanya peningkatan yaitu sebesar 3,60%. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang ditinjau dari aspek tata kelola (*good governance*).

Faktor lain yang menunjukkan peningkatan kinerja di Polda Lampung yaitu kasus pelanggaran kedisiplinan anggota kepolisian yang mengalami penurunan setiap tahunnya. Kabid Propam Polda Lampung Kombes Pol M. Syarhan mengatakan, terjadi penurunan jumlah kasus sejak tahun 2021. Jumlah pelanggaran kedisiplinan anggota polri pada tahun 2021 sebanyak 262 personel, dan menurun pada tahun 2022 sebanyak 190 orang personel. Sedangkan kasus pelanggaran kode etik kepolisian di lingkungan Polda Lampung juga menurun dari 110 personel pada tahun 2021 menjadi 91 personel pada tahun 2022.

Meskipun terjadi peningkatan kinerja di Kepolisian Daerah Lampung, ternyata berdasarkan Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian Daerah Lampung menempati peringkat ke-25 dengan hasil perhitungan ITK sebesar 5.225. Angka tersebut berada dibawah rata-rata nasional yaitu sebesar 5.693 dan termasuk dalam kategori capaian sedang. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa Kepolisian Daerah Lampung masih kurang maksimal dalam penerapan Tata Kelola Kepolisian (*Good Governance*).

Tabel 1.3 Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Polda Lampung

Arena	Indeks Total per Satker	Prinsip Tata Kelola Kepolisian						
		Kompetensi	Keadilan	Perilaku	Transparansi	Efektivitas	Responsif	Akuntabilitas
Binmas	5,86	3,20	5,28	8,78	4,00	6,56	6,29	1,00
Lalu Lintas	6,67	4,61	7,70	8,63	9,87	3,66	5,10	1,00
Intelkam	4,64	3,06	5,95	7,34	7,00	4,25	5,01	1,00
Polair	5,20	4,66	3,95	7,15	4,00	7,35	8,65	1,00
Reskrim	5,15	3,49	8,50	7,87	4,00	4,74	4,55	1,00
Reskrimsus	5,90	4,22	5,53	8,59	4,00	7,93	4,35	1,00
Reskrim Narkoba	4,50	2,18	5,96	8,15	4,00	5,05	1,00	1,00
Sabhara	5,04	4,09	7,15	8,07	4,00	3,36	1,00	1,00
SDM	4,07	4,48	3,76	7,74	4,00	3,67	1,00	1,00

Dengan data tersebut, perlu diketahui apakah penerapan tujuh prinsip *good governance* (kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsi, dan akuntabilitas) berpengaruh terhadap fenomena tersebut. Dalam penelitian sebelumnya, Andani (2015) membuktikan bahwa semua prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), yaitu keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Negari dan Asyik (2018) juga menyatakan bahwa keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran yang termasuk prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Pande Dwiana Putra. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa akuntabilitas, independensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, prinsip transparansi, responsibilitas, dan kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian mengenai penerapan prinsip-prinsip *good governance* sudah banyak dilakukan. Tetapi belum ada penelitian yang meneliti mengenai prinsip-prinsip *good governance* seperti yang diterapkan oleh Polda Lampung. Dengan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah ketujuh prinsip *good governance* yang diterapkan oleh Polda Lampung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Polda Lampung. Penelitian ini dibangun dengan judul **“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

5. Apakah efektivitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah responsif berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Untuk mengetahui apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Untuk mengetahui apakah perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk mengetahui apakah transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Untuk mengetahui apakah efektivitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Untuk mengetahui apakah responsif berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Untuk mengetahui apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi organisasi, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan guna terciptanya tata kelola yang baik melalui penerapan prinsip-prinsip *good governance* sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan wacana dan referensi tentang pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja pegawai dan nantinya dapat digunakan sebagai pendukung penelitian selanjutnya.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*)

Kepatuhan berasal dari kata "patuh", yang menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti "suka menurut perintah, taat kepada perintah atau aturan dan berdisiplin", dan "kepatuhan" berarti "bersifat patuh, ketaatan, tunduk, patuh pada ajaran atau aturan." Lunenburg (2012) dalam Herninta (2020) menyatakan bahwa teori kepatuhan, juga dikenal sebagai teori kepatuhan, adalah pendekatan terhadap struktur organisasi yang menggabungkan gagasan partisipasi manajemen dan konsep dari model klasik.

Tuntutan akan kepatuhan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah yaitu mengenai penerapan *good governance* sudah diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 membentuk dasar untuk kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemerintahan yang baik dan mencegah praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme. Oleh karena itu, harus mampu menciptakan pemerintah yang transparan, efisien, dan birokrasi yang lebih baik. Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance menyatakan bahwa pemerintah Indonesia saat ini bekerja keras untuk menerapkan pemerintahan yang baik untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

#### 2.1.2 Teori Atribusi

Fritz Heider (1958) dalam Patraini dkk. (2021) menyatakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan dan usaha) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti peraturan). Atribusi internal

maupun atribusi eksternal dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribusi internalnya (kemampuan dan usaha) dibandingkan dengan atribusi eksternalnya (peraturan).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dan mengetahui alasan-alasan di balik reaksi tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hanya dengan melihat perilaku seseorang, kita dapat mengetahui sikap atau karakteristik seseorang dan dapat memprediksi bagaimana mereka akan bertindak dalam situasi tertentu.

### **2.1.3 *Good Governance***

Menurut Mardiasmo (2009), tata kelola yang baik adalah tata kelola dalam kehidupan bangsa dan negara yang sikap dan tindakan pelakunya dilandasi oleh prinsip dan karakteristik tertentu. Tata kelola pemerintah yang bersih dan baik juga disebut sebagai proses penilaian kinerja dan pencapaian pemerintah yang dilakukan secara transparan untuk menentukan tujuan pemerintah.

Pemerintahan yang baik, menurut Pasal 2d Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, berarti menerapkan dan mengembangkan prinsip profesionalitas, transparansi, akuntabilitas, demokrasi, kualitas layanan, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat. Hubungan yang menguntungkan dan produktif di antara negara, sektor swasta, dan masyarakat disebut sebagai pemerintahan yang baik. Dalam hal ini, pemerintah mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektifitas, dan supremasi hukum. Prinsip dasar yang diperlukan untuk good governance adalah partisipasi, hukum (penegakan hukum), transparansi, responsif (daya tanggap), konsensus, persamaan hak, efisiensi dan efektivitas, dan akuntabilitas.

Sebagaimana disebutkan peraturan tentang Program Pembangunan Nasional, Kepolisian Republik Indonesia berpegang pada Misi dan Visi pemerintah. Misi ini menegaskan upaya untuk menciptakan pemerintahan yang baik, dengan salah satu tujuan mewujudkan supremasi hukum dan pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, POLRI harus melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan baik untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat dengan baik.

Dasar peraturan yang digunakan Kepolisian Republik Indonesia untuk mengetahui tingkat tata kelola diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Perkap tersebut dijelaskan mengenai standar-standar yang digunakan untuk mengukur tingkat tata kelola. Indeks Tata Kelola (ITK) adalah standar yang digunakan. ITK Polri berasal dari hasil studi komparasi pengukuran kinerja kepolisian menggunakan berbagai instrumen evaluasi di beberapa negara di seluruh dunia, termasuk Inggris, Wales, New Zealand, dan Afrika Selatan (Eupolsa Index). Hasil studi ini menunjukkan bahwa pengukuran kinerja kepolisian didasarkan pada ruang lingkup tugas, pokok, dan fungsi yang diatur di misi

Studi komparasi di negara-negara tersebut juga menemukan standar pengukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tata kelola Polri. Menurut Mastrofski (1999) dalam Perpol Nomor 5 Tahun 2018, ada enam standar tata kelola yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja Polri:

- 1) *Attentiveness* : tingkat kehadiran Polisi di Tengah masyarakat;
- 2) *Reliability* : tingkat kecepatan/cepat tanggap;
- 3) *Responsiveness* : upaya untuk memenuhi permintaan Masyarakat dan memberikan penjelasan terhadap alasan tindakan dan keputusan;
- 4) *Manner* : memperlakukan masyarakat dengan penuh penghargaan;
- 5) *Competence* : kompetensi/kecakapan anggota Polri;
- 6) *Fairness* : perlakuan yang adil terhadap semua tanpa terkecuali.

Untuk menggambarkan kinerja tata kelola Polri, standar Atentivitas dan Reliabilitas diubah menjadi prinsip Responsif dengan definisi yang lebih luas, dengan mengacu pada tugas, pokok, dan fungsi Polri. Di sisi lain, prinsip Manner telah diubah

menjadi Perilaku, dengan arti yang mencakup perilaku, perasaan, emosi, dan elemen lainnya. Selain perubahan, ada lima (lima) standar tata kelola kepolisian yang dianggap sangat penting untuk meningkatkan kinerja kepolisian: Transparansi, Efektivitas, Akuntabilitas, Kompetensi, dan Keadilan.

Kepolisian Daerah (Polda) Lampung adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah Provinsi Lampung yang berada di bawah Kapolri. Dengan begitu tentunya dalam pelaksanaan tugasnya, Polda Lampung juga menerapkan prinsip-prinsip *good governance* guna terciptanya tata kelola kepolisian yang baik. Terdapat tujuh prinsip *good governance* yang diterapkan oleh kepolisian yaitu kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas.

### **2.1.3.1 Kompetensi**

Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia Kompetensi merupakan kapasitas dan kemampuan Satker dan/atau Satfung untuk dapat menjalankan tugas yang meliputi aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, dan piranti lunak. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar pengukuran baik-buruknya kompetensi yang dimiliki oleh Kepolisian Republik Indonesia.

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (*International Organization for Standardization*, 2012). Sejalan dengan pendapat Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Pegawai dengan pengetahuan yang baik akan menunjang kinerja pegawai tersebut. Dengan pengetahuan yang dimiliki akan meningkatkan kualitas kerja pegawai yaitu proses kerja yang dilakukan akan menjadi lebih mudah dan hasil kerja menjadi

lebih optimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai dengan pengetahuan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serlin (2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenaga-kerjaan Cabang Makassar.

Keterampilan atau kemahiran adalah daya tampung seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan keterampilan yang dimiliki pegawai maka tugas yang diterima oleh pegawai tersebut akan mampu ia selesaikan sendiri. Selain itu keterampilan yang dimiliki juga akan memberikan pengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Sehingga pegawai dengan keterampilan yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief dkk. (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan dibagi menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah). Sehingga dengan kemampuan fisik yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kualitas kerja, efektivitas, dan kemandirian pegawai tersebut. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan dan karakteristik serupa. Dengan begitu, kemampuan fisik yang dimiliki pegawai akan memberikan pengaruh terhadap ketepatan waktu dan kuantitas kerja pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muskadi dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa kompetensi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian empirik dari Kartika dan Agus (2014) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.1.3.2 Keadilan

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia keadilan merupakan implementasi tugas oleh Satker dan/atau Satfung secara setara, seimbang dan tidak memihak, meliputi aspek pelayanan publik, sumber daya manusia, anggaran serta sarana dan prasarana. Pengukuran tingkat keadilan Kepolisian Republik Indonesia didasarkan pada empat aspek tersebut.

Gibson *et al.* (2012) dalam Kristanto (2015) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya. Menurut Dyna and Graham (2005) dalam Carlis (2011), keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, dan keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari keadilan yaitu keadilan dalam kewajaran alokasi sumber daya, keadilan pengambilan keputusan, dan hubungan personal.

Keadilan organisasi dinilai sebagai persepsi pegawai tentang perlakuan (diperlakukan secara adil atau tidak) dalam organisasi. Persepsi keadilan ini sangat penting karena bagaimana pegawai merasakan keadilan akan sangat mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi. Dengan menciptakan kepercayaan yang lebih besar antara manajemen dan pegawai, maka akan meningkatkan kerja tim dan mengurangi konflik antara manajemen dan pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismanto (2019), yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **2.1.3.3 Perilaku**

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia perilaku merupakan sikap dan tindakan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran Satker dan/atau Satfung dalam menjalankan tugasnya berdasarkan data yang bersumber dari fungsi pengawas internal dan eksternal yang meliputi aspek pelanggaran disiplin dan kode etik serta tindak pidana.

Definisi perilaku menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah: (1) kegiatan orang secara bersama-sama dengan cara tertentu dan mengikuti pola tertentu pula; (2) tanggapan atau reaksi individu yang terwujud dalam sikap, tidak hanya badan atau ucapan. Dari definisi tersebut terkandung pengertian bahwa perilaku yang ada pada individu atau orang tidak hanya terjadi dengan sendirinya, tetapi juga sebagai akibat dari adanya stimulus yang diterima oleh individu atau orang yang bersangkutan baik stimulus eksternal maupun stimulus internal.

Menurut Theedens (1996) dalam Maulana (2013) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap pegawai itu sendiri. Menurut Wathon dan Yamit dalam Amar (2011) menyatakan indikator perilaku kerja terdiri dari dari semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi.

Pegawai dengan perilaku baik akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Semakin baik perilaku yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin baik juga. Sejalan dengan penelitian Cahyono dkk. (2014) yang menyatakan bahwa dimensi perilaku bekerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **2.1.3.4 Transparansi**

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia transparansi merupakan keterbukaan informasi Satker dan/atau Satfung yang mudah diakses oleh publik sesuai peraturan

perundang-undangan yang meliputi aspek pelayanan publik dan pengelolaan anggaran.

Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah (Kusuma, 2012 dalam Maulidiana dkk., 2022). Transparansi merupakan sebuah langkah yang dilakukan oleh sebuah organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah dengan mempublikasikan informasi baik informasi keuangan atau informasi lainnya yang ditujukan bagi setiap orang untuk dapat mengakses dan mengetahui setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Dalam hal ini, transparansi memberikan kebebasan seluas-luasnya bagi setiap pihak yang membutuhkan data informasi tersebut untuk dapat menerimanya dengan sebenar-benarnya.

Transparansi merupakan salah satu prinsip dalam perwujudan good governance yang dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang dibutuhkan Masyarakat. Transparansi, akuntabilitas, dan keadilan merupakan atribut yang terpisah, namun pelaksanaan akuntabilitas memerlukan adanya suatu transparansi (Fatmawati 2017).

Adapun beberapa Indikator transparansi menurut Kristianten (2006) dalam Sangki dkk (2017) yakni: kesediaan dan aksesibilitas dokumen, kejelasan dan kelengkapan informasi, keterbukaan proses, dan kerangka regulasi yang menjamin transparansi. Dengan adanya transparansi tersebut mendorong para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan demikian, kinerja akan meningkat karena kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pegawai semakin maksimal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahadu dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **2.1.3.5 Efektivitas**

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia efektivitas merupakan ketercapaian target

dan tujuan sesuai dengan perencanaan Satker dan/atau Satfung meliputi aspek program, kegiatan, dan hasil.

Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Menurut Handoko (2016) dalam Anggraeni dan Yuniarsih (2017) Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Menurut Duncan yang dikutip oleh Steers (1985) dalam Putra (2018) menyatakan ukuran efektivitas adalah sebagai berikut: 1. Pencapaian tujuan, yaitu keseluruhan upaya, pencapaian tujuan harus dipandang sebagai proses, pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkret. 2. Integrasi, merupakan pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melaksanakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut prosedur dan sosialisasi. 3. Adaptasi, kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adaptasi terdiri dari peningkatan kemampuan dan sarana prasarana.

Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Dengan meningkatnya nilai efektivitas, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelson yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efektivitas pekerjaan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung (Nelson, 2020).

### **2.1.3.6 Responsif**

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia responsif merupakan daya tanggap Satker dan atau Satfung dalam menjalankan tugasnya meliputi aspek inisiatif, kreatif,

inovatif, dan kecepatan pelayanan. Pengukuran tingkat responsif Kepolisian Republik Indonesia didasarkan pada empat aspek tersebut.

Responsif, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti cepat menanggapi, bersifat menanggapi, tergugah hati, atau bersifat memberi tanggapan. karena sikap responsif dapat meningkatkan kepekaan lingkungan sekitar. Menurut Rampat Lupiyoadi (2001) dalam Hamid dkk. (2020), responsif adalah keinginan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif), tepat, dan dengan informasi yang jelas. Salah satu definisi responsif lainnya adalah orang yang tanggap bereaksi terhadap seseorang atau peristiwa dan menunjukkan emosinya seperti kesenangan dan kasih sayang. Oleh karena itu, arti responsif memiliki makna yang tanggap. Selain itu, kemampuan leadership terkait dengan responsif. Hal ini didasarkan pada sikap ingin mendengarkan dan menanggapi, yang penting untuk membangun hubungan yang baik.

Responsif adalah prinsip dasar dari pemerintahan yang baik, yang berarti bahwa pemerintah harus peka dan cepat menangani masalah masyarakat. Gaffar berpendapat bahwa pemerintah harus memahami kebutuhan rakyatnya dan tidak mengganggu mereka untuk menyatakannya; sebaliknya, mereka harus secara proaktif mempelajari dan menganalisis kebutuhan rakyat tersebut untuk kemudian membuat berbagai kebijakan strategis untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Menurut asas responsif, setiap komponen pemerintah harus memiliki dua moral: moral individual dan moral sosial. Kualifikasi yang disyaratkan oleh etik individual adalah kemampuan dan kesetiaan profesional, sedangkan kualitas yang disyaratkan oleh etik sosial adalah kesadaran akan berbagai kebutuhan publik. Kualifikasi etik individual (kapabilitas dan kesetiaan profesional) digunakan sebagai indikator untuk mengukur responsivitas pegawai dalam penelitian ini.

Semakin tinggi tingkat responsif suatu organisasi maka akan meningkatkan kepercayaan sehingga kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2015) dalam Saribu (2017) berdasarkan bukti empiris yang ditemukan menunjukkan bahwa responsivitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai.

### 2.1.3.7 Akuntabilitas

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia akuntabilitas adalah pertanggungjawaban proses pelaksanaan tugas Satker dan/atau Satfung yang meliputi aspek kinerja dan anggaran.

Dalam akuntabilitas, entitas pelaporan bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara berkala. Menurut Mardiasmo (2004), ada lima elemen akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik:

1. Akuntabilitas Keuangan, Akuntabilitas keuangan terkait dengan penghindaran penyalatrgunaan dana publik.
2. Akuntabititas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum, akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan dengan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diisyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.
3. Akuntabilitas Proses, akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudatr cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi aluntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administasi.
4. Akuntabilitas Program, akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakahtr tujuan dapat ditetapkan dapat dicapai atau tidalq dan apakah telah mempertimbangkan alternative program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.
5. Akuntabilitas Kebijakan, akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban Pemerintah, baik Pusat maupun daerah atas kebijakankebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

Apabila akuntabilitas dalam sebuah organisasi tinggi, maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja seorang pegawai. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoiriyah dan Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan adanya penerapan

akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2007), kinerja dapat didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan melakukan tugas tertentu dan kemudian menerima hasil dari pekerjaan mereka selama masa kerja mereka di perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah disepakati bersama.

Namun, seperti yang dinyatakan oleh Mathis dan Jackson dalam Nurhayati dan Supardi (2020), kinerja pada dasarnya adalah tindakan atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai. Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja, disebut manajemen kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja, menurut Robbins (2016) dalam Aziz dan Dewanto (2022), adalah alat untuk mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah:

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja, menurut Flippo (2005) dalam Nasution (2018), adalah hasil yang dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan cara yang baik dan berdaya guna. Pada dasarnya, seberapa besar peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa baik seorang pegawai bekerja. Untuk melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya diperlukan pekerja yang berpengalaman, tetapi juga diperlukan proses yang memastikan bahwa pekerja tersebut produktif secara wajar. Seperti halnya memberikan jaminan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, itu juga akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga kualitas kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai yang baik menurut Hasibuan (2008) yaitu;

1. Potensi diri adalah kekuatan atau kemampuan yang dimiliki seseorang, baik yang sudah ada maupun yang belum.
2. Seorang pegawai harus memiliki hasil kerja optimal, yaitu mereka harus dapat memberikan hasil kerja terbaik, yang dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja adalah tahapan penting di mana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Dalam proses kerja, kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, dan menghasilkan output yang optimal.
4. Antusiasme didefinisikan sebagai suatu sikap di mana seorang pegawai menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya sambil melakukan pelayanan, seperti kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

## **2. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Dengan kata lain, kuantitas kerja berarti bahwa pegawai harus berusaha sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Kuantitas kerja diukur dari bagaimana pegawai melihat jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu, seperti yang dinyatakan oleh Wungu dan Brotoharsojo (2003) dalam Sulfiani (2019): "Kuantitas (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka." Dalam hal ini, kinerja pegawai dikatakan baik jika output kerja dihasilkan sesuai dengan deadline.

### **3. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu, menurut Mitchel dalam Merriana (2017), adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Batas waktu untuk menyelesaikan suatu tugas telah ditentukan sebelumnya, sehingga setiap pekerjaan memiliki tenggat waktu untuk diselesaikan.

Ketepatan waktu berarti waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ini sangat penting agar tidak mengganggu pekerjaan atau tugas lain. Dalam suatu organisasi, ketepatan waktu sangat penting karena mempengaruhi kepercayaan pelanggan atau pengguna. Jika karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, organisasi akan mampu berkembang karena pelanggan mempercayai organisasi karena mereka tepat waktu. Dengan demikian, kinerja pegawai baik diukur apabila semua pekerja dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.

### **4. Efektivitas**

Menurut Robbins (2006) dalam Halawa (2019), efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut. Menurut Akmal dalam Priansa dkk. (2013), efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan, dibandingkan dengan realisasi hasil. Pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil disebut sebagai efektivitas. Efektivitas dikaitkan dengan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Waktu, tugas, produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, dan perlengkapan dan fasilitas adalah beberapa komponen yang memengaruhi produktivitas organisasi. Namun, menurut Admosoeprapto (2016), ada beberapa metrik yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kerja, yaitu pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, kepuasan waktu, dan ketepatan

waktu. Oleh karena itu, kinerja seorang pekerja dikatakan baik jika pekerjaan yang dilakukan mencapai hasil yang memuaskan dan sesuai dengan harapan.

## 5. Kemandirian

Menurut Sudirman (2015) dalam Fansyah dan Harsono (2015) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah, “Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain”.

Mandiri berarti tidak bergantung pada orang lain, dan kemandirian adalah keadaan di mana seseorang dapat bertahan hidup sendirian. Kemampuan untuk melakukan aktivitas atau tugas sehari-hari sesuai dengan tahapan perkembangan Kemandirian adalah tingkat di mana seorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan penuh komitmen. Ini adalah tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap kantor.

Menurut Lerner dalam Fansyah dan Harsono (2015), ada enam indikator kemandirian: 1) Melakukan sesuatu yang dianggap benar tanpa memperhatikan kritik atau ejekan orang lain; 2) Selalu berusaha keras untuk mencapai prestasi dengan semua konsekuensinya; 3) Terbuka dan belajar dari kesalahan; 4) Mencukupi kebutuhan sendiri tanpa bergantung pada orang lain; dan 5) Neraca kemandirian memungkinkan untuk membuat keputusan dan siap menghadapi resiko.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

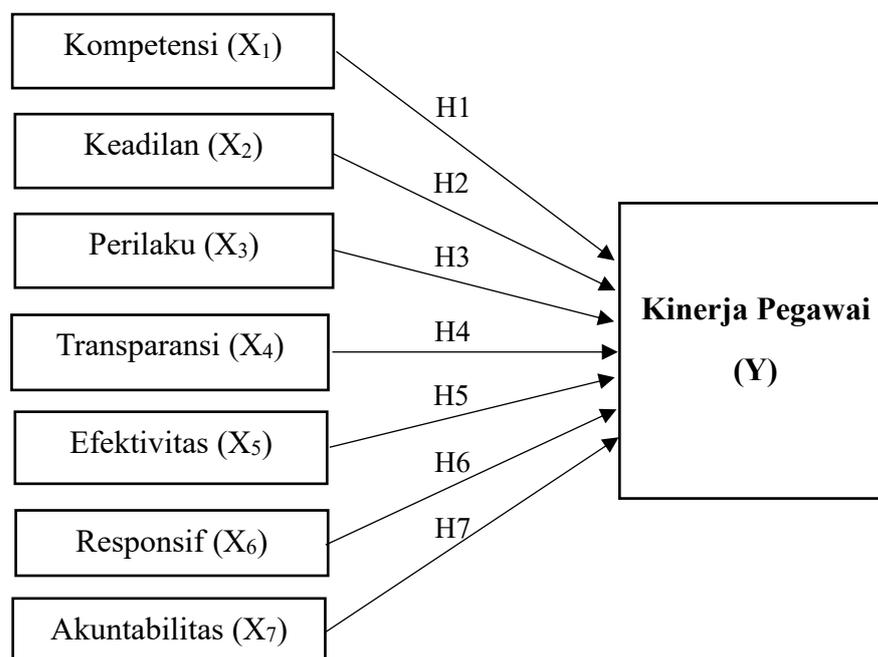
No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Arief, R., & Kumroni, M. (2020)	Pengaruh <i>good corporate governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk	Berdasarkan data yang telah diolah dan diperiksa, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perusahaan yang baik memengaruhi

			kinerja pegawai PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,453, atau 45,3%. Variabel kinerja pegawai PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang terkait.
2.	Suwarnika, I. K., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. P. G. B. A. (2019)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa	Penerapan prinsip transparansi berdampak positif pada kinerja LPD, tetapi prinsip-prinsip seperti akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran tidak berdampak positif pada kinerja LPD.
3.	Putri, N. K. D. Y., & Putra, I. M. P. D. (2017)	Pengaruh Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> , Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Jika prinsip transparansi, responsibilitas, dan kewajaran diterapkan, kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat tidak terpengaruh. Sebaliknya, jika prinsip akuntabilitas, independensi, motivasi, dan budaya organisasi diterapkan, kinerja mereka akan meningkat.
4.	Kholidah, N., & Mildawati, T. (2017)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterbukaan, Akuntabilitas,

		<i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Pertanggungjawaban, Kemandirian, dan Kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	Saputro, G., & Efendi, D. (2021)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari	Pegawai di Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya melihat dampak positif dari prinsip <i>good corporate governance</i> . Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pemerintahan perusahaan yang baik sangat penting dalam semua kegiatan pemerintahan. Dengan perusahaan pemerintahan yang baik, kinerja pegawai organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.
6.	Hilman, S. Y. I. H. H. (2018)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor)	Hasil pengujian hipotesis bersama menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip <i>good corporate governance</i> (GCG) secara keseluruhan berdampak pada bagaimana pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor bekerja.
7.	Negari, A. A., & Asyik, N. F. (2018)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas,

		<i>Governance</i> Pada Kinerja Pegawai	pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Hindistari, R. R., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2016)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Gianyar	Hasil penelitian ini adalah Transparansi, Akuntabilitas, dan Independensi berpengaruh positif pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar.

### 2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Pengaruh Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai disuatu entitas akan mempengaruhi tingkat produktivitas entitas tersebut. Pegawai yang berkompeten memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang mampu meningkatkan output entitas sehingga membantu tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Seorang pegawai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan khususnya pada bidang kerja yang ia jalani. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu meningkatkan kualitas hasil dari pekerjaannya. Kemudian dengan kemampuan yang dimiliki akan mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang lebih banyak sehingga meningkatkan kuantitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk. (2019) menemukan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi, mereka akan melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika seseorang memiliki kemampuan yang rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, mereka tidak akan melakukan kinerja yang baik juga. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2007), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh tugas tersebut dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh tugas tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Kartika dan Agus (2014). Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa pernyataan tersebut benar. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah kompetensi benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

**H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### **2.4.2 Pengaruh Prinsip Keadilan terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Dalam sebuah organisasi, ada keadilan dalam hubungan personal, pengambilan keputusan, dan kewajaran alokasi sumber daya. Persepsi anggota organisasi tentang perlakuan adil adalah salah satu faktor yang mendorong kinerja operasi perusahaan. Rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif di antara karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sangat penting bagi pegawai untuk memahami bahwa perusahaan harus adil bagi mereka karena jika mereka tidak merasa diperlakukan secara adil, mereka akan mengembangkan perasaan negatif, yang pada gilirannya akan menghambat kinerja mereka. Selain itu, keadilan organisasi yang lemah akan menyebabkan absensi, turnover, dan keinginan pegawai untuk berperilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Beberapa penelitian sudah dilakukan untuk menguji apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015) menunjukkan bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lansart dkk. (2019) yang menguji keadilan organisasional dan memperoleh hasil bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sementara bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kebenaran dari pernyataan tersebut. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah keadilan benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

**H2: Keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### **2.4.3 Pengaruh Prinsip Perilaku terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Perilaku seorang pegawai akan memberikan dampak pada kinerja yang ada disuatu organisasi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan perilaku yang

dimiliki seperti semangat kerja, daya inisiatif, keterlibatan dan komitmen kerja akan mendorong kinerja disuatu organisasi. Pegawai dengan semangat dan komitmen kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga pekerjaan lebih mudah diselesaikan. Daya inisiatif dan keterlibatan juga mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai memiliki inisiatif tinggi dan merasa terlibat dalam suatu pekerjaan akan menganggap bahwa pekerjaan tersebut sebagai bagian tugasnya yang harus segera diselesaikan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan pengujian mengenai pengaruh perilaku terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Amar (2011) yang menyatakan bahwa secara positif dan signifikan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dkk. (2020) yang menyatakan bahwa Perilaku kerja yang inovatif memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sementara bahwa perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kebenaran dari pernyataan tersebut. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah perilaku benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

### **H3: Perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### **2.4.4 Pengaruh Prinsip Transparansi terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Transparansi adalah budaya kerja yang harus ada di setiap tim dan anggota. Karena keterbukaan memungkinkan semua anggota tim untuk saling percaya satu sama lain, menghindari curiga, dan menghindari persepsi negatif. Transparansi akan membangun sifat percaya oleh para pegawai. Ketika transparansi mampu membentuk rasa percaya dan persepsi positif dalam tim, kinerja akan semakin tersinergi dengan kuat, dan hasilnya pasti akan lebih memuaskan. Menurut Kristianten (2006) dalam Sangki dkk. (2017), beberapa indikator transparansi adalah sebagai berikut: dokumen tersedia dan dapat diakses, informasi yang jelas

dan lengkap, keterbukaan proses, dan kerangka regulasi yang menjamin transparansi.

Beberapa penelitian sebelumnya sudah menguji pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maulidiana dkk. (2022) yang menyatakan bahwa transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Moerrin dan Priono (2022) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa transparansi secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sementara bahwa transparansi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kebenaran dari pernyataan tersebut. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah transparansi benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

#### **H4: Transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### **2.4.5 Pengaruh Prinsip Efektivitas terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Menurut Duncan dalam (Steers, 1985:53) dalam Putra (2018) menyatakan ukuran efektivitas adalah pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk menguji efektivitas pada penelitian ini.

Penelitian sebelumnya yang menguji efektivitas yaitu dilakukan oleh Sutra dan Prabawa (2020) yang menunjukkan bahwa efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelson (2020) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara efektivitas pekerjaan dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sementara bahwa efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji

kebenaran dari pernyataan tersebut. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah efektivitas benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

#### **H5: Efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### **2.4.6 Pengaruh Prinsip Responsif terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Nilai responsif ditunjukkan dengan perilaku kerja yang proaktif, kooperatif, kritis, suportif, peka terhadap lingkungan kerja dan kebutuhannya. Responsif juga mampu memanfaatkan peluang dan tantangan serta melayani secara prima pihak yang berkepentingan dalam pekerjaan. Pegawai yang bersikap responsif dapat dengan mudah untuk mengubah tantangan menjadi peluang. Sehingga dengan menerapkan sikap responsif maka tugas dan tanggung jawab yang diterima seorang pegawai lebih mudah terselesaikan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dalam penelitian ini digunakan dua indikator untuk menguji prinsip responsif di Polda Lampung yaitu kapabilitas dan loyalitas professional.

Beberapa penelitian sudah menguji bagaimana pengaruh responsif (*responsiveness*) terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marta dan Suharmono (2011) menyatakan bahwa *responsiveness* memberikan pengaruh yang positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2015) dalam Saribu (2017) berdasarkan bukti empiris yang ditemukan menunjukkan bahwa responsivitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sementara bahwa responsif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kebenaran dari pernyataan tersebut. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah responsif benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

#### **H6: Responsif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

#### **2.4.7 Pengaruh Prinsip Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung**

Hulme dan Turner menyatakan bahwa akuntabilitas adalah ide yang kompleks dan memiliki beberapa alat untuk mengukurnya, seperti legitimasi para pembuat kebijakan, moralitas yang memadai, sensitivitas, keterbukaan, pemanfaatan sumber daya yang optimal, dan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan akuntabilitas, kinerja pegawai diharapkan lebih baik karena pegawai dihadapkan pada kewajiban yang harus mereka selesaikan dengan benar dan sesuai dengan kewenangannya. Penelitian ini mengevaluasi prinsip akuntabilitas di Polda Lampung melalui lima indikator: akuntabilitas keuangan, kejujuran dan hukum, proses, program, dan kebijakan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yasinta dan Dwiana (2017) menyatakan bahwa prinsip-prinsip good corporate governance yaitu akuntabilitas dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Khoiriyah dan Yuliasuti Rahayu yang menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan adanya penerapan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sementara bahwa responsif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kebenaran dari pernyataan tersebut. Dengan hal itu, maka dirumuskanlah hipotesis berikut guna menguji apakah responsif benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung.

**H7: Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dari penelitian ini adalah data subyek (*Self-Report Data*). Data subyek dapat berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari individu atau sekelompok responden dalam penelitian. Data dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sumber data tersebut disebut data primer (*primary data*). Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuisioner kepada responden terkait. Dalam penelitian ini data primer yaitu kuisioner yang berisi pertanyaan tentang penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan kinerja pegawai.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan yang terdiri dari orang-orang atau bahkan satuan-satuan yang akan diteliti berdasarkan karakteristiknya. Untuk mengetahui pengaruh penerapan tujuh prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai, populasi dalam penelitian ini yaitu 9 satuan kerja yang ada di Polda Lampung. Berdasarkan Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia, 9 Satuan Kerja tersebut antara lain: Pembinaan Masyarakat (Binmas), Lalu Lintas (Lantas), Polisi Perairan (Polair), Intelejen Keamanan (Intelkam), Samapta Bhayangkara (Sabhara), Sumber Daya Manusia (SDM), Reserse Kriminam Umum (Reskrimum), Reserse Kriminal Khusus (Reskrimsus), dan Reserse Narkoba (Res Narkoba). Jumlah Anggota Polri dan PNS pada 9 satuan kerja di Kepolisian Daerah Lampung yang telah disebutkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.627 pegawai. Jumlah tersebut diperoleh melalui data yang diberikan oleh Biro Sumber Daya Manusia di Kepolisian Daerah Lampung.

### 3.2.2 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *quota sampling*. *Quota sampling* adalah Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dengan memilih jumlah sampel yang akan digunakan untuk merepresentasikan populasi. Sampel yang diambil harus mewakili keseluruhan yang menjadi populasi dalam penelitian. Jumlah sampel minimum yang dibutuhkan yaitu sebanyak 94 responden yang mewakili masing-masing 9 satuan kerja yang ada di Kepolisian Daerah Lampung. Jumlah tersebut dihitung berdasarkan rumus slovin.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{1.627}{(1 + 1.627 \times (10\%)^2)} = 94$$

Keterangan:

- n : Jumlah minimal sampel
- N : Jumlah pegawai Polda Lampung
- e : nilai error (10%)

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket. Peneliti menyebarkan kuisisioner langsung ke Kepolisian Daerah Lampung (Polda Lampung) yang menjadi objek dalam penelitian yang kemudian didistribusikan dan dikumpulkan secara langsung. Metode ini menggunakan metode yang disusun secara terstruktur, di mana sejumlah pertanyaan diberikan kepada responden untuk meminta tanggapan sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Penyebaran kuisisioner dilakukan menggunakan *google form* yang tujuannya untuk mempermudah pengisian oleh para responden dan agar data yang diperoleh dapat dikontrol oleh peneliti secara langsung. Model pertanyaan tertutup dari survei ini memungkinkan responden untuk memilih salah satu dari beberapa jawaban yang tersedia. Pada kuisisioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuisisioner, yang ditujukan kepada responden.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	No. Kuisisioner
Kompetensi (Wibowo, 2007)	Pengetahuan	1, 2
	Keterampilan	3, 4
	Kemampuan	5, 6
Keadilan (Dyna dan Graham, 2005)	Kewajaran alokasi sumber daya	7, 8
	Pengambilan Keputusan	9, 10
	Hubungan Personal	11, 12
Perilaku (Wathon dan Yamit)	Semangat kerja	13, 14
	Daya inisiatif kerja	15
	Keterlibatan kerja	16
	Keterikatan/komitmen kerja	17, 18
Transparansi (Kristianten, 2006)	Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen	19, 20
	Kejelasan dan kelengkapan	21, 22
	Keterbukaan proses	23
	Kerangka regulasi yang menjamin transparansi	24
Efektivitas (Duncan)	Pencapaian tujuan	25, 26
	Integritas	27, 28
	Adaptasi	29, 30
Responsif (Lembaga Administrasi Negara)	Kapabilitas	31, 32, 33
	Loyalitas profesional	34, 35, 36
Akuntabilitas (Mardiasmo, 2004)	Akuntabilitas keuangan	37
	Akuntabilitas kejujuran dan hukum	38, 39
	Akuntabilitas proses	40
	Akuntabilitas program	41
	Akuntabilitas kebijakan	42
Kinerja Pegawai (Robbins, 2016)	Kualitas Kerja	43, 44
	Kuantitas	45, 46
	Ketepatan waktu	47, 48
	Efektivitas	49, 50
	Kemandirian	51, 52

### **3.4.2 Variabel Penelitian**

#### **3.4.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent atau variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini diukur dengan menggunakan 5 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pengukuran kinerja pegawai di Polda Lampung diukur dengan penyebaran kuesioner yang berupa pertanyaan tertutup yang disebarakan kepada responden menggunakan skala likert 1 sampai 5.

#### **3.4.2.2 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

##### **1. Kompetensi ( $X_1$ )**

Menurut Spencer dalam Rismawati (2022) kompetensi adalah sifat yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerjanya di tempat kerjanya atau sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau dalam kondisi tertentu. Kompetensi dianggap akan mendorong produktivitas kerja pegawai melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

##### **2. Keadilan ( $X_2$ )**

Gibson dkk. (2012) dalam Permatasari dan Supartha (2017) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai ketika seseorang merasa diperlakukan dengan adil di tempat mereka bekerja. Keadilan yang dimaksud dalam variabel ini meliputi kewajaran alokasi sumber daya, pengambilan keputusan, dan hubungan personal. Dengan adanya ketiga indikator keadilan tersebut maka akan memberikan perasaan nyaman bagi pegawai sehingga mereka akan melaksanakan tugas dengan senang hati yang tentunya akan meningkatkan kinerja mereka. Dalam penelitian ini, nilai keadilan diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

### 3. Perilaku ( $X_3$ )

Robbins (2002) berpendapat perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Perilaku yang tersiri dari indikator semangat kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen kerja menjadikan para pegawai akan selalu bertanggung jawab dan merasa pekerjaan tersebut merupakan tugas yang harus ia selesaikan. Dengan demikian, perilaku kerja yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja di suatu organisasi. Dalam penelitian ini, nilai perilaku diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

### 4. Transparansi ( $X_4$ )

Mardiasmo (2004) mengatakan bahwa transparansi adalah keterbukaan (openness) pemerintah dalam memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang aktivitas pengelolaan sumber daya publik. Ini berarti bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Indikator transparansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ketersediaan dan aksesibilitas dokumen, kejelasan dan kelengkapan, keterbukaan proses, dan kerangka regulasi yang menjamin transparansi. Dalam penelitian ini, nilai transparansi diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

### 5. Efektivitas ( $X_5$ )

Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dari awal disebut efektivitas kinerja. Efektivitas kinerja kelompok berkaitan dengan kemampuan anggota kelompok untuk membuat keputusan yang tepat untuk kepentingan bersama. Efektivitas kerja pada penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu pencapaian tugas, integrasi, dan adaptasi. Dengan diterapkannya ketiga indikator tersebut maka efektivitas akan tercapai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dalam penelitian ini, nilai efektivitas diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

#### 6. Responsif ( $X_6$ )

Nilai responsif ditunjukkan dengan perilaku kerja yang proaktif, kooperatif, kritis, suportif, peka terhadap lingkungan kerja dan kebutuhan. Responsif juga diartikan sebagai kemampuan memanfaatkan peluang dan tantangan serta melayani secara prima pihak yang berkepentingan dalam pekerjaan. Pegawai yang responsif sangat penting karena akan berdampak pada masa depan suatu organisasi karena mereka akan menghadapi masalah dan mampu menanganinya dengan tanggap dan aktif mencari solusi. Indikator yang digunakan untuk mengukur prinsip responsif yaitu kapabilitas, loyalitas profesional, dan sensitivitas. Dalam penelitian ini, nilai responsif diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

#### 7. Akuntabilitas ( $X_7$ )

Menurut Santoso (2004), akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab atas keputusan, tindakan, dan kinerja organisasi yang diukur secara objektif melalui pelaporan atau penjelasan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi dan eksternal. Akuntabilitas dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator, yaitu akuntabilitas keuangan, akuntabilitas kejujuran dan hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan. Dalam penelitian ini, nilai akuntabilitas diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Dalam analisis statistik deskriptif terdiri beberapa komponen penting, yakni nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel yang dianalisis. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang informasi demografi responden dan untuk menggambarkan berbagai variabel survei dengan distribusi frekuensi absolut yang diketahui yang mencerminkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, median, dan median untuk setiap variabel survei. Model statistik deskriptif adalah model deskriptif yang memiliki interpretasi yang sudah ada, baik menurut pembentukan kondisi, pendapat, dan proses, atau dapat dikatakan bahwa model deskriptif ini adalah deskripsi akurat dari fenomena atau aturan yang dipelajari.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Validitas mengacu pada seberapa tepat data yang terjadi pada objek penelitian dapat dibandingkan dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi, data yang valid adalah data yang tidak berbeda dari apa yang terjadi pada subjek penelitian dan apa yang dilaporkan peneliti (Ghozali, 2016).

Penelitian ini menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kevalidan data. Syarat yang digunakan untuk data dikatakan valid mengacu pada pedoman nilai *factor loading*.

#### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika suatu karakteristik diukur berulang kali (Ghozali, 2016). Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) untuk melihat nilai cronbach's alpha. Reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa kuisioner memiliki tingkat ketepatan dan kestabilan tinggi dalam mengukur variabel.

Kriteria yang digunakan untuk pengujian reliabilitas yaitu:

1. Jika nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,06$ , maka reliabilitas variabel baik.
2. Jika nilai koefisien Cronbach Alpha  $< 0,06$ , maka reliabilitas variabel tidak baik.

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov – Smirnov (K-S) digunakan untuk menguji normalitas. Keputusan untuk uji Kolmogorov – Smirnov (K-S) diambil berdasarkan pedoman berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal
- b. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal

### 3.5.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah ada varian yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika ada perbedaan varians, maka ada masalah heterokedastitas. Gejala heterokedastitas ditentukan dengan menggunakan metode Scatter plot, yang menunjukkan apakah ada atau tidak pola tertentu di Scatter plot. Sebagai syarat bahwa heterokedastisitas tidak terjadi, yaitu:

1. Titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumoul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

### 3.5.3.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas regresi. Dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), data yang dinyatakan baik adalah data yang tidak terjadi multikorelasi. Multikolinieritas tidak terjadi dalam kondisi berikut:

1. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

## 3.5.4 Uji Hipotesis

### 3.5.4.1 Uji Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel, digunakan uji regresi yang meliputi regresi linear dan regresi multiple, sesuai dengan rumus berikut:

**Persamaan Regresi:**

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \beta_6X_6 + \beta_7X_7 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ -  $\beta_7$  = Koefisien Regresi

- X1 = Kompetensi
- X2 = Keadilan
- X3 = Perilaku
- X4 = Transparansi
- X5 = Efektivitas
- X6 = Responsif
- X7 = Akuntabilitas
- e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

#### 3.5.4.2 Uji F

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.

#### 3.5.4.3 Uji t

Menurut Ghozali (2016), uji t bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Sebuah hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan persyaratan berikut:

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis tidak terdukung, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $\leq$  0,05 maka hipotesis terdukung, artinya variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## V. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh penerapan tujuh prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pegawai. Ketujuh variabel independen yang merupakan prinsip-prinsip dari *Good Governance* adalah kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas. Kemudian variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian kuisioner masing-masing variabel yang telah disebarakan kepada para responden diperoleh hasil bahwa seluruh variabel independent berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, seluruh prinsip *Good Governance* yang diterapkan oleh Kepolisian Daerah Lampung memberikan pengaruh pada kinerja pegawainya. Semakin baik penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* maka semakin baik kinerja pegawai di suatu organisasi.

### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang membatasi kesempurnannya. Oleh sebab itu, keterbatasan ini perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah tujuh prinsip *Good Governance* sebagai variabel independennya. Dari hasil pengujian diperoleh hasil R Square sebesar 70,9%, artinya terdapat variabel lain sebesar 29,1% yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat digunakan sebagai referensi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain diluar variabel pada penelitian ini. Misalnya seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

2. Tidak semua satuan kerja (satker) yang ada di Kepolisian Daerah Lampung menjadi sampel pada penelitian ini.
3. Peneliti tidak dapat mengontrol kebenaran pengisian kuisisioner oleh responden dikarenakan kuisisioner disebarakan melalui *google form*.

### 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi agar meningkatkan penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* guna meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa penerapan tujuh prinsip *Good Governance* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan populasi yang lebih luas atau besar supaya hasil penelitian dapat digeneralisasi serta dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan, misalnya di seluruh satuan kerja yang ada di kepolisian. Kemudian peneliti dapat memilih metode pengisian kuisisioner yang lain agar jawaban yang diperoleh dapat dipastikan diisi oleh responden dengan sungguh-sungguh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeparto, K. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Alias, Serlin. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 1(1)
- Amar, H. (2011). “Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka, Tugas Akhir Program Magister (TAPM). *Universitas Terbuka, Jakarta*.
- Andani, V. A. 2015. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(10). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 105-112.
- ARIEF, R., & Kumroni, M. (2020). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard:(Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68-76.
- Carlis, Y. (2011). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada RSUD Kabupaten Aceh Tamiang. *Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara*.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Fansyah, M., & Harsono, S. U. (2015). *Pengaruh Kemandirian dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta*

*Tahun 2015* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Fatmawati, L. (2017). Pengaruh syariah compliance, transparansi, akuntabilitas dan kompetensi sumber daya manusia (sdm) terhadap pengelolaan dana zakat studi pada organisasi pengelola zakat di kabupaten sukoharjo. *Skripsi. Surakarta: Universitas IAIN Surakarta*.
- Ghozali Imam, 2016. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. UNDIP. Semarang.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Halawa, W. (2019). Pengaruh keterampilan dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan.
- Hamid, R., Radji, D. L., & Ismail, Y. L. (2020). Pengaruh empathy dan responsiveness terhadap minat kunjungan ulang pelanggan. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 27-38.
- Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Personalia dan SDM. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Herninta, T. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan Auditan Kepada Stakeholder. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 333–348.
- Hilman, S. Y. I. H. H. (2018). PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor). *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 224-243.
- Hindistari, R. R., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2016). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 101-128.
- Ismanto, F. (2019). PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 1(2).
- Kartika, L. N., Agus Sugiarto. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 17(1).
- Khoiriyah, N., & Rahayu, Y. (2021). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(4).
- Kholidah, N., & Mildawati, T. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good

- Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3).
- Kristanto, H. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia <https://123dok.com/document/qmwmjg8z-laporan-eksekutif-index-kelola-kepolisian-negara-repulik-indonesia.html>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Polda Lampung 2021 <https://tribranews.lampung.polri.go.id/download-file/lkip-polda-lampung-tahun-2021>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Polda Lampung Tahun 2022 <https://tribranews.lampung.polri.go.id/downloads/dokumen>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182.
- Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Marta, O. E., & SUHARNOMO, S. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi: Responsiveness sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Maulana, T. (2013). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 563-577.
- Maulidiana, U., Zainuddin, Z., & Rusmina, C. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Pengawasan Dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 263-272.
- Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857-4868.
- Muskadi. 2021. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1).
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

- Negari, A. A., & Asyik, N. F. (2018). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 7(8).
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 29-36.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 140-153.
- Patraini, F. S., Dewi, F. G., & Sukmasari, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 26(1), 12-21.
- Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Polri  
<https://www.peraturanpolri.com/2021/09/perkap-5-2018-pengukuran-tata-kelola-polri.html>
- Peraturan Pemerintah No. 101 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil <https://peraturan.bpk.go.id/Details/53673/pp-no-101-tahun-2000>
- Permatasari, K. C., & Supartha, W. G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priansa, Donni Juni, dan Garnida, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27.
- Putra, A. A. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Program Bantuan Sosial Pada Masyarakat di Kota Palu (Studi Tentang Kelompok Usaha Bersama). *Katalogis*, 6(8), 1-8.
- Putri, N. K. D. Y., & Putra, I. M. P. D. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1660-1688.
- Rismawati, R. (2022). Hubungan Komitmen, Kompetensi Serta Kemampuan Pada Kinerja Protokol di Setda Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 80-98.

- Robbins. P.S, (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga
- Sahadu, N. M., Razak, M., & Firman, A. (2021). PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI, KUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 252-266.
- Sangki, A. A., Gosal, R., & Kairupan, J. (2017). Penerapan Prinsip Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (Suatu Studi Di Desa Tandu Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Saputro, G., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(9).
- Saribu, A. D. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Government Governance terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. *Media Studi Ekonomi*, 20(1).
- Sulfiani, A. N. M. (2019). Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. *Journal I La Galigo*, 2(1), 30-37. Merriana, I. (2017). *Kinerja Sumberdaya Manusia di Perpustakaan Universitas Surabaya (Studi Deskriptif Tentang Kinerja Pustakawan Dan Pegawai Non Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1).
- Suwarnika, I. K., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. P. G. B. A. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 1(1).
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Undang-undang (UU) Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38695/uu-no-30-tahun-2014>
- Wibowo, (2007). Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.