



# I J A B

## Indonesian Journal of Accounting and Business

ISSN. 2715-2561 (Print) - ISSN. 2715-257x (Online)

[http : //ijab.ubb.ac.id/index.php/journal](http://ijab.ubb.ac.id/index.php/journal)

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Bangka Belitung

Kampus Terpadu UBB, Gedung Timah II, Desa Balunujuk  
Kecamatan Merawang, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 33172  
Telp (0717) 4260030, 4260031 Email: [ijab.jurnal@gmail.com](mailto:ijab.jurnal@gmail.com)  
Laman: <https://ijab.ubb.ac.id>

### **Pengukuran Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Inovasi Kebijakan Terhadap Pelaksanaan *Good Corporate Governance* Kota Pangkalpinang**

**Tim Bappeda Kota Pangkalpinang**

Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Pangkalpinang.  
[ppbappeda@gmail.com](mailto:ppbappeda@gmail.com)

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis bagaimana pengukuran kinerja organisasi, inovasi kebijakan dan bagaimana komitmen organisasi dalam menciptakan *good governance*. Organisasi sektor publik memiliki peranan yang sangat penting bagi terselenggaranya pelayanan publik. Sebagai representasi dari sebuah negara, organisasi publik berperan sebagai garda terdepan dalam pelayanan publik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan seluruh OPD yang berda di Pemerintah Kota Pangkalpinang sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap terhadap penerapan GCG di Pemerintah Kota Pangkalpinang hal ini dikarenakan bahwa pemerintah kota pangkal pinang lebih berfokus pada pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja kota pangkal pinang demi tercapainya *Good Corporate Governance*. Kemudian untuk untuk dua indikator yang mendukung penerapan *Good Corporate Governance* yaitu kinerja orhganisasi dan inovasi kebijakan sangat mendukung penerapan *Good Corporate Governance* di Kota Pangkal Pinang. Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Sama halnya dengan inovasi kebijakan sangat mendukung pelaksanaan *Good Corporate Governance* di pemerintah daerah dengan melakukan beberapa strategi kebijakan di antaranya melalui perbaikan sistem insentif kepegawaian (reformasi birokrasi), melibatkan masyarakat dalam investasi (tidak semata-mata kepentingan investor), penerapan etika atau norma lokal tanpa melibatkan anti investasi, dan sebagainya yang mengarah pada kesempatan yang sama bagi seluruh daerah untuk menciptakan inovasi bagi daerahnya sesuai potensi yang ada.

**Keyword:** Kinerja Organisasi, Inovasi Kebijakan, *Good Corporate Governance*.

#### **I. PENDAHULUAN**

Pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja pemerintah. Mahmudi (2005) mengungkapkan pengembangan indikator kinerja dalam pemerintah daerah setidaknya meliputi dua tingkatan, yaitu ukuran kinerja pada tingkat kabupaten/kota, dan ukuran kinerja pada satuan kerja. Ukuran kinerja tingkat kabupaten/kota digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja pemda dalam mengimplementasikan strategi dalam mencapai visi misi daerah yang dituangkan dalam dokumen rencana strategis daerah. Ukuran kinerja tingkat satuan kerja digunakan untuk mengukur kinerja satuan kerja dalam memberikan pelayanan kepada customer yang secara spesifik terdapat dalam rencana strategi satuan

kerja.

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

Tuntutan penerapan tata kelola yang baik tersebut tidak hanya berlaku bagi organisasi di sektor pemerintahan saja, tetapi berlaku juga untuk organisasi di sektor-sektor non-pemerintahan, terutama pada perusahaan-perusahaan publik, termasuk salah satunya perguruan tinggi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 31 ayat 4 menjelaskan bahwa 20% dana APBN dialokasikan untuk pendidikan dan jumlah tersebut setiap tahunnya meningkat.

Tuntutan inovasi dalam organisasi publik dan pemerintah pusat serta daerah memerlukan perhatian yang lebih serius dan harus dilakukan secara terintegratif dan simultan. Hal ini disebabkan karena inovasi yang dilakukan secara terintegratif dan simultan memiliki daya sebar yang berpengaruh terhadap seluruh bagian dalam organisasi. Inovasi yang dilakukan secara parsial hanya akan berpengaruh terhadap bagian tertentu dalam organisasi dan kurang memberikan efek dan impact factor terhadap visi dan misi organisasi. Sehingga dengan adanya inovasi kebijakan diharapkan *good governance* dapat tercipta di Pemerintah Provinsi/Daerah/Kota.

Penerapan prinsip-prinsip dari *good governance* sangatlah penting dan juga harus diimbangi dengan *good government* yang baik pula. Penerapan standar pelayanan yang tertata juga dapat menjadikan indikator pelayanan public dalam penerapan *good governance*. Sebagai bentuk upaya aktualisasi fungsi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Kota Pangkalpinang telah merumuskan berbagai kebijakan yang disusun untuk memberikan peningkatan dalam hal pelayanan, peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang tujuannya adalah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Proses penyusunan kebijakan dilakukan melalui optimalisasi sumberdaya dan pemanfaatan berbagai sumberdaya yang dimiliki Kota Pangkalpinang sesuai dengan kewenangan dan kemampuan yang dimiliki serta pertimbangan faktor kebutuhan, kekhasan dan keunggulan daerah. Penyusunan strategi pembangunan Kota Pangkalpinang memperhatikan kebijakan nasional yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019 dan kebijakan pembangunan Provinsi Bangka Belitung yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2017-2022.

Dari segi terobosan atau inovasi baru dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah, tahun 2019 Kota Pangkalpinang menerima 31 penghargaan yang diterima dari Pemerintah Pusat. Peningkatan daya saing daerah sebanyak 411 ijin investasi dan juga adanya keberadaan *E-procurement* dalam system pengadaan barang dan jasa yang baru dari LPSE. Maka dari itu hal – hal mengenai kinerja suatu pemerintah daerah perlu dianalisis dalam berbagai hal, baik dalam kinerja organisasinya, komitmen Organisasi bahkan perlu tidaknya pengembangan inovasi baik oitu dalam hal inovasi kebijakan

sehingga bisa terciptanya pelaksanaan Good Corporate Governance pada pemerintah Kota Pangkalpinang.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Institutional Theory (Teori Kelembagaan)***

Menurut North (1991) dalam Arsyad (2012), institusi atau kelembagaan adalah aturan–aturan (constraints) yang diciptakan oleh manusia untuk mengatur dan membentuk interaksi politik, sosial dan ekonomi. Aturan–aturan tersebut terdiri dari aturan–aturan formal (misalnya: peraturan–peraturan, undang–undang, konstitusi) dan aturan–aturan informal (misalnya: norma sosial, konvensi, adat istiadat, sistem nilai) serta proses penegakan aturan tersebut (*enforcement*). Secara bersama aturan–aturan tersebut menentukan struktur insentif bagi masyarakat, khususnya perekonomian. Aturan–aturan tersebut diciptakan manusia untuk membuat tatanan (*order*) yang baik dan mengurangi ketidakpastian (*uncertainty*) di dalam proses pertukaran.

Menurut Veblen, kelembagaan adalah sekumpulan norma dan kondisi-kondisi ideal (sebagai subyek dari perubahan dramatis) yang direproduksi secara kurang sempurna melalui kebiasaan pada masing-masing generasi individu berikutnya (Yustika: 2013: 43). Dengan demikian kelembagaan berperan sebagai stimulus dan petunjuk terhadap perilaku individu. Dalam hal ini, keinginan individu (*individual preferences*) bukanlah faktor penyebab fundamental dalam pengambilan keputusan, sehingga pada posisi ini tidak ada tempat untuk memulai suatu teori. Menurut pandangan ahli kelembagaan rentang alternatif manusia ditentukan melalui struktur kelembagaan.

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

### ***Goal Setting Theory***

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

### **Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap

sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

“Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya”. (Surjadi,2009:7).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi (Wiratno, dkk., 2013). Seperti halnya pemerintah harus memiliki keyakinan akan etika dan memiliki komitmen untuk loyal, memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dalam organisasi dan memiliki ikatan emosi. Hal inilah yang akan mewujudkan *good governance*, tujuan organisasi yang tercapai serta memiliki prestasi inilah yang dapat mewujudkan *good governance* (Ristanti 2014).

### **Inovasi Kebijakan**

Kebijakan publik sebagai instrumen yang berfungsi menyatukan pemerintah dan publik belum berjalan secara optimal, hal ini disebabkan masih terdapat tumpang tindih kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi pembuat kebijakan yang berbeda. Inovasi kebijakan publik secara substantif dapat memberikan penguatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi ditengah masyarakat. Meskipun inovasi kebijakan dilakukan tidak mengikuti tren atau secara musiman akan tetapi inovasi kebijakan dapat menjadi keputusan alternatif dalam dimensi kebijakan. publik di masa kini dan masa yang akan datang. Innovation policies and innovations in public sector activities are oriented to address market failures and in particular (Alvarez et al., 2012).

### **Good Corporate Governance**

sistem yang mengatur keseimbangan dalam pengelolaan perusahaan perlu dituangkan dalam bentuk prinsip-prinsip yang harus dipatuhi untuk menuju tata kelola perusahaan yang baik. Menurut Sutedi (2011), ada beberapa prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam *Corporate Governance*, yaitu:

#### **1. Transparency (Keterbukaan).**

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

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

Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif. Pengelolaan perusahaan harus didasarkan pada pembagian kekuasaan diantara manajer

perusahaan, yang bertanggung jawab pada pengoperasian setiap harinya, dan pemegang sahamnya yang diwakili oleh dewan direksi. Dewan direksi diharapkan untuk menetapkan kesalahan (*oversight*) dan pengawasan.

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

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

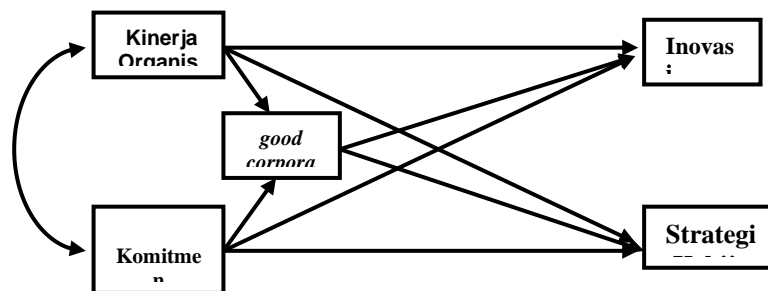
### 4. *Sustainability* (Kelangsungan)

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

## Kerangka Berpikir

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

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber : diolah Peneliti Tahun 2020

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini yaitu :

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifqi (2016) dan Ratna Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja organisasi menjadi faktor yang mendukung dalam pemahaman untuk pelaksanaan *good corporate*.

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

**H<sub>a1</sub> : Kinerja Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap**

### **pelaksanaan *Good Corporate Governance*.**

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai organisasi. Dalam hal ini sasaran yang ingin dicapai adalah sasaran terhadap pelayanan publik yang sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Berdasarkan penelitian Adi Wiratno, Umi Pratiwi dan Nurkhikmah (2013) dan Ahmad Sururi (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance*, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerapan *good governance*. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka semakin baik pula pemahaman tentang *good corporate governance*. Dengan demikian, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>a2</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance*.**

Organisasi sektor publik kerap kali dihadapkan pada tuntutan dan tantangan yang dinamis dan terus berkembang, oleh sebab itu memberikan daya dan energi inovasi kebijakan kepada organisasi sektor publik dengan berbagai gagasan-gagasan kreatif harus terus dilakukan, "*publik sector innovation is the process of creating new ideas and turning them into value for society*" (Bason, 2010). Setiap inovasi diyakini dapat menciptakan peluang positif bagi tumbuhnya budaya kreatif, dalam hal ini perubahan organisasi sektor publik terjadi dalam berbagai aspek dan memberikan arah pada tujuan organisasi maupun hubungan antara berbagai bidang dalam ruang lingkup pemerintahan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sururi (2017) menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip inovasi melalui NPS adalah representasi dari penerapan inovasi kebijakan. Publik dipandang secara utuh, manusiawi dan humanis melalui pendekatan yang memberikan space kepada publik untuk berkolaborasi dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Good public policy governance akan terwujud melalui pendekatan 1) Jenis dukungan; 2) Manajemen Inovasi; 3) Karakteristik dalam penerapan nilai. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik inovasi kebijakan dalam suatu organisasi maka semakin baik pula pemahaman tentang *good corporate governance*. Dengan demikian, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>a3</sub> : Inovasi Kebijakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance*.**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial (Sumanto 2014). Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode penelitian survei. Penelitian survei adalah yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono 2018).

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang berada di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pangkal Pinang. Sampel yang dipilih dengan

metode purposive sampling yang termasuk dalam *nonprobability sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berupa pertimbangan (*judgment*) tertentu atau jatah (*quota*). Dalam penelitian ini dipilih 100 sampel yang mewakili masing – masing instansi yang berada di kota pangkal Pinang (Sugiyono 2018).

### Teknik Analisis Data

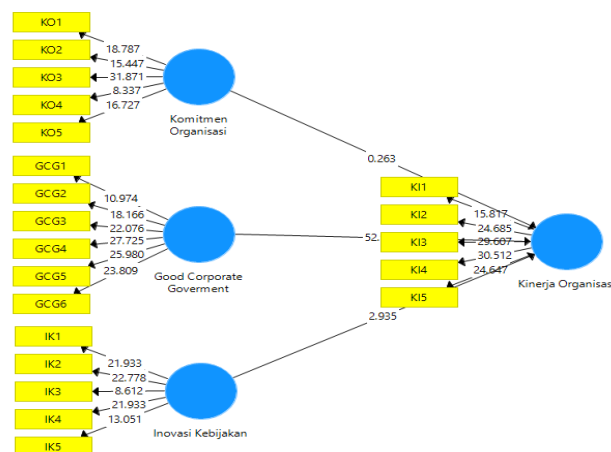
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode alternatif SEM (*Structural Equation Modeling*) yang digunakan untuk mengatasi permasalahan seperti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

## IV. HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Uji Analisis Data Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual dan *love of money* terhadap sikap mahasiswa mengenai etika profesi akuntan serta peneliti melakukan analisis statistik kuantitatif yang relevan. Data skor jawaban responden masih berbentuk skala ordinal yang selanjutnya diolah menggunakan *structural equation modeling* dengan metode alternatif *partial least square*. Model pengukuran yang akan menguji dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen serta pengaruh indikator ke variabel. Hasil model pengukuran berupa diagram jalur penelitian yang dihipotesiskan diperoleh hasil perhitungan model sebagai berikut:

**Gambar 2 Model Struktural**



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

sebagai berikut:

**Tabel 2 Outer Model**

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

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Uji *convergent validity* dapat diketahui dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Indikator dianggap valid apabila nilai korelasi diatas 0,7 namun apabila nilai factor loading > 0,6 masih dapat diterima. Selain itu, dapat dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2014).

**Tabel 3 Nilai AVE**

Konstruk	AVE
Komitmen Organisasi	0,584
Inovasi Kebijakan	0,551
Kinerja Organisasi	0,670
<i>Good Corporate Governance</i>	0,624

Sumber : data diolah peneliti, 2020

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



memenuhi kriteria validitas konvergen.

#### 4.2 Pengujian Hipotesis

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

**Tabel 4 Nilai *Path Coefficient* Analisis *Boostrapping***

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

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel IV.10 dapat disimpulkan persamaan model kinerja (organisasi) pemerintah adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian hipotesis pertama (Ha1) pengaruh komitmen organisasi terhadap *good corporate governance* menunjukkan nilai *original* sampel sebesar 0,303 dengan *tstatistik* 0,265 < 1,6 dan nilai signifikan yang dimiliki > 0,05 maka hipotesis pertama ditolak artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian hipotesis kedua (Ha2) pengaruh kinerja organisasi terhadap *good corporate governance* menunjukkan nilai *original* sampel sebesar 0,311 dengan *tstatistik* 2,931 > 1,6 dan nilai signifikan yang dimiliki <0,05 maka hipotesis kedua diterima artinya kinerja organisasi berpengaruh terhadap *good corporate governance*. Hasil pengujian hipotesis ketiga (Ha3) pengaruh inovasi kebijakan terhadap *good corporate governance* menunjukkan nilai *original* sampel yaitu sebesar 0,147 dengan *tstatistik* 48,822 > 1,6 dan nilai signifikan yang dimiliki <0,05 maka hipotesis ketiga diterima yang artinya inovasi kebijakan berpengaruh positif terhadap *good corporate governance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap terhadap penerapan GCG di Pemerintah Kota Pangkalpinang hal ini dikarenakan bahwa pemerintah kota pangkalpinang lebih berfokus pada pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja kota pangkalpinang demi tercapainya *Good Corporate Governance*. Hal ini dibuktikan dari hasil temuan dilapangan bahwa setiap OPD sudah mempunyai perencanaan atau pun inovasi dari pelayanannya yang semakin efektif dan efisien seperti yang dilakukan oleh lembaga Inspektorat Kota Pangkalpinang yang telah melakukan pelayanan melalui *online* untuk laporan dari OPD dengan menyediakan pelayanan "*Open Consultant Access*". Hal ini disediakan karena menghindari terjadinya penumpukan laporan dan menciptakan pelayan yang semakin cepat dan tanggap. Selain itu ditemukan juga dilapangan bahwa seperti OPD Camat Girimaya, OPD Capil telah meningkatkan kinerja melalui pelayan yang sangat baik dalam bentuk pelayan yang sangat cepat dan tanggap untuk melayani masyarakat kota pangkalpinang. Akan tetapi kinerja organisasi juga bisa sejalan dengan penerapan GCG, semakin besar Komitmen Organisasi maka Kinerja Semua Pegawai OPD di Pemerintah Kota Pangkalpinang juga akan semakin besar. Komitmen Organisasi tinggi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai loya terhadap pekerjaannya masing-masing,

kemudian para karyawan akan berusaha keras memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya semaksimal mungkin, untuk mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan kepentingan instansi. Oleh karena itu *Reward* sangat diperlukan dari para Leadership di Semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang agar dapat memotivasi para pegawai OPD dalam upaya menyukseskan keselarasan Visi dan Misi Leadership di Kota Pangkalpinang.

Kinerja Organisasi Terhadap *Good Corporate Governance* di Kota Pangkalpinang ini dilihat dari indikator-indikator yaitu, produktivitas kerja, kualitas layanan publik, kepercayaan masyarakat Kota Pangkalpinang pada pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* maka penurunan yang sama akan terjadi pula pada kinerja pelayanan publik. Peningkatan dan penurunan antara kedua variabel tersebut dapat terjadi bila variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja pelayanan publik dianggap konstant atau tidak memiliki pengaruh apa-apa. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa bilamana pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* semakin tinggi maka kinerja pelayanan publik pada semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya bilamana pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* semakin rendah maka kinerja pelayanan publik pada semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang tersebut akan rendah. Terujinya kebenaran hipotesis tersebut berarti antara data yang diperoleh dilapangan penelitian dengan teori berada pada posisi yang sejalan.

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

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

## V. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan *good corporate governance*, Kinerja organisasi berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance*, Inovasi kebijakan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance*. Untuk meningkatkan nilai tambah dalam semua aspek Pelayanan Publik serta lainnya dan Kinerja, Kebijakan Pemerintah tentunya harus sejalan dengan OPD dan dibutuhkan Kreatifitas dan Inovasi agar Visi dan Misi Pemerintah Kota Pangkalpinang dapat terwujud sesuai dengan capaian yang diharapkan. Strategi kebijakan publik dengan perbaikan sistem insentif kepegawaian (reformasi birokrasi), melibatkan masyarakat dalam investasi (tidak semata-mata kepentingan investor), Kebijakan publik dengan Penerapan etika atau norma lokal tanpa melibatkan anti investasi, dan sebagainya yang mengarah pada kesempatan yang sama bagi seluruh daerah untuk menciptakan inovasi bagi daerahnya sesuai potensi yang ada, dan Strategi pemberian *Reward* dari para Leadership (pimpinan) di Semua OPD Pemerintah Kota Pangkalpinang agar dapat memotivasi para pegawai OPD dalam upaya menyukseskan keselarasan Visi dan Misi Leadership di Kota Pangkalpinang.

Tetapkan Alternatif yang terbaik (lebih banyak unsur positifnya) sebagai Tindakan Kebijakan, Lakukan berbagai inovasi dalam pembuatan kebijakan, baik dalam hal inovasi kebijakan maupun inovasi daerah, Bagi pemerintah daerah, inovasi dapat dilakukan pada beberapa area berikut ini, di antaranya model komunikasi *equalitarian* dengan masyarakat. *Good corporate governance* tidak hanya tentang kepatuhan dan kesesuaian perilaku dengan tata kelola yang terbaik, tetapi juga tentang hubungan dan komunikasi yang baik antara pemerintah dan masyarakat, Selanjutnya inovasi di pemerintah daerah juga dapat dilakukan di antaranya melalui perbaikan sistem insentif kepegawaian (reformasi birokrasi), melibatkan masyarakat dalam investasi (tidak semata-mata kepentingan investor), penerapan etika atau norma lokal tanpa melibatkan antiinvestasi, dan sebagainya yang mengarah pada kesempatan yang sama bagi seluruh daerah untuk menciptakan inovasi bagi daerahnya sesuai potensi yang ada, Pemerintah Kota Pangkalpinang khususnya semua OPD harus berhasil menciptakan inovasi berbasis teknologi informasi untuk mempermudah masyarakatnya dalam memperoleh dan akses pelayanan publik.

## REFERENSI

- Ahmad Sururi. 2017. *Inovasi Kebijakan Publik (Tinjauan Konsep dan Empiris)*. Jurnal Sawala. Vol.3. 2017.
- Alvarez, Ramon A, dkk. 2012. *Greater Focus Needed on Methane Leakage From Natural Gas Infrastructure*. Proceedings of The National Academy of Sciences of The United States of America. Vol. 109, No. 17.
- Arsyad. 2012. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor di KAP wilayah Surakarta dan Yogyakarta)*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kota Pangkalpinang, 2018
- Lomanto, Sivia Losiana. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Locus Of Control dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Junior*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi-Vol 1, No. 1.
- LPPD, 2019. Kota Pangkal Pinang. kepulauan Bangka Belitung.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja sektor publik*. yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Martdian Ratna Sari. 2016. *Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional, Dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah. Vol.13. NO.2. 2017.
- Rifqi, Risfandhani dan Drs. Yuli Tri Cahyono. 2016. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Semarang dan Surakarta)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ristanti Asih, Sinarwati dan Sujana Edi. 2014. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Governance*. E-Jurnal Akuntansi Ganesa. Vol.2.No.1. 2014.
- Sugiyono, 2018. *Metoda Penelitian Administrasi*, Cetakan Kedelapan, Alfabeta,

- Bandung.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutedi. 2011. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. ReflikaAditama.
- Wiratno, Adi, dkk. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance serta Implikasinya pada Kinerja*. Universitas Jenderal Soedirman. Vol. 3, No.1.
- Yustika Ahmad Erani. 2012. *Ekonomi Kelembagaan*. Jakarta: Erlangga.
- <https://pangkalpinangkota.bps.go.id>, Tahun 2020