

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Akuntansi Sektor Publik**

Menurut Nevi Costari & Putri Ariella Belinda, (2021) Akuntansi Sektor Publik didefinisikan sebagai Sistem Akuntansi yang digunakan oleh organisasi publik untuk melaporkan kepada masyarakat dikenal sebagai akuntansi sektor publik. Praktik lembaga akuntansi publik, seperti akuntan sektor publik dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) publik, semakin diminati saat ini. Masyarakat mengharapkan badan akreditasi beroperasi secara transparan dan akuntabel. Pada akhirnya, standar akuntansi keuangan sektor publik akan memberikan kerangka kerja yang diperlukan untuk menjalankan tahapan-tahapan siklus akuntansi sektor publik. Siklus yang mencakup seluruh proses mulai dari persiapan dan perkiraan, penerapan anggaran, penyediaan barang dan jasa, pelaporan, audit dan akuntabilitas publik. Indonesia menggunakan Standar Akuntansi Keuangan (SAK), Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP), Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) sebagai standar akuntansi. Komisi yang berwenang di bidang yang relevan menetapkan dan menyetujui semua standar ini.

Menurut Nevi Costari & Putri Ariella Belinda, (2021) Akuntansi sektor publik adalah jenis akuntansi di mana informasi keuangan dikumpulkan, dicatat, diklasifikasikan dan dianalisis. Laporan keuangan yang dihasilkan oleh organisasi

ini, baik swasta maupun publik, digunakan untuk menasihat mereka yang membuat keputusan dan memberikan informasi keuangan. Bidang Akuntansi Sektor Publik untuk tujuan pengambilan keputusan ekonomi yang menguntungkan semua pihak di luar, instansi pemerintah daerah mengidentifikasi, mengukur, mencatat dan melaporkan transaksi keuangan, proses ini dikenal sebagai akuntansi sektor publik.

Menurut Mardiasmo, (2018:2) dalam Handayani Risky et al., (2024) Sektor publik memiliki pengertian yang beragam dikarenakan dari luasnya wilayah publik, sehingga setiap disiplin ilmu (ekonomi, politik, hukum dan sosial) memiliki cara pandang dan definisi yang berbeda-beda. Dari sudut pandang ekonomis, sektor publik dapat dipahami sebagai sesuatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik.

### **2.1.2 Sifat dan Karakteristik Akuntansi Sektor Publik**

Menurut Setiyani et al., (2021) Karakteristik Akuntansi Sektor Publik dalam fundamental ekonomi fokus utama adalah ekonomi akuntansi sektor publik. Namun, akuntansi adalah bidang studi yang mempengaruhi perkembangan bisnis atau pemerintah dan menentukan kondisi di mana keuntungan akan diperoleh. Akuntansi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi nirlaba, juga dikenal sebagai sektor publik, beroperasi dalam ruang lingkup yang sangat kompleks unsur lingkungan seperti politik, ekonomi, budaya dan demografi mempengaruhi operasi sektor publik.

1. Faktor Ekonomi, meliputi antara lain :
  - a. Pertumbuhan Ekonomi
  - b. Kemiskinan dan Ketimpangan Ekonomi
  - c. Infrastruktur
  - d. Tingkat Inflasi
  - e. Utang dan bantuan luar negeri
  - f. Sektor Informal
  - g. Tenaga Kerja
  - h. Pertumbuhan Pendapatan Perkapita
  - i. Struktur Produksi
  - j. Aliran Modal Domestik
  - k. Cadangan Devisa dan Teknologi
2. Faktor Politik, meliputi antara lain:
  - a. Ideologi Negara
  - b. Jenis Rezim yang Berkuasa
  - c. Elit Politik dan Masyarakat
  - d. Legitimasi Pemerintah
  - e. Hubungan Negara dan Masyarakat
  - f. aringan Hubungan Internasional
3. Faktor Kultural, meliputi antara lain :
  - a. Keanekaragaman budaya
  - b. Agama
  - c. Ras

- d. Budaya
  - e. Nilai Masyarakat
  - f. Pendidikan
  - g. Sosiologis
4. Faktor Demografi, meliputi antara lain :
- a. Tingkat Kesehatan
  - b. Struktur Usia Penduduk Pertumbuhan Populasi
  - c. Migrasi

### **2.1.3 Tujuan Akuntansi Sektor Publik**

Menurut Majid, (2019) tujuan Akuntansi Sektor Publik memberikan informasi yang berguna bagi pengendalian manajemen dan pertanggung jawaban.

1. Pengambilan keputusan, terutama untuk alokasi sumber daya
2. Pemilihan program dan penilaian investasi
3. Penentuan indikator kinerja sektor publik

### **2.1.4 Elemen-Elemen Akuntansi Sektor Publik**

Menurut Majid, (2019) elemen-elemen akuntansi sektor publik terdiri dari:

1. Perencanaan Publik
2. Penganggaran Publik
3. Realisasi Anggaran Publik
4. Pengadaan Barang dan Jasa
5. Pelaporan Keuangan Sektor Publik
6. Audit Sektor Publik
7. Pertanggungjawaban Publik

## 2.2 *Good Governance*

### 2.2.1 *Pengertian Good Governance*

Menurut Reydonnyzar Moenek, (2019:58) *Good Governance* merupakan isu yang paling mengemukakan dalam pengelolaan pemerintahan dewasa ini. Meningkatnya semangat atau tuntutan untuk mewujudkan pemerintahan yang bercirikan *good governance* terjadi seiring dengan gerakan reformasi dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat, terutama sejak kemunduran kinerja ekonomi nasional yang kita alami. Konsep *good governance* mengemukakan menjadi suatu paradigma yang tidak dapat dilepaskan dari adanya konsep *good governance*, yang menurut sejarah pertama kali diadopsi oleh para praktisi di lembaga pembangunan internasional, yang mengandung konotasi kinerja efektif yang terkait dengan manajemen publik dan korupsi.

Tata kelola pemerintahan yang baik secara umum ditandai dengan diterapkannya prinsip partisipasi, transparansi dan akuntabilitas sebagai landasan awalnya. Prinsip tersebut kini lebih dikenal dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengatur hubungan antara pemerintahan, masyarakat dan dunia usaha. Dengan terciptanya paradigma *governance* yang baik di Indonesia, diyakini akan dapat mewujudkan pemerintahan yang baik.

Menurut Dia et al., (2023) *Good Governance* adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat dan kepentingan negara. *United nations economic for Asia and the pacific* (UNESCAP) mengartikan *governance* adalah suatu proses pembuatan keputusan

dan proses tentang bagaimana keputusan-keputusan tersebut diimplementasikan. Secara mendasar, tata pemerintahan terdiri dari tiga aktor utama yaitu pemerintahan, sektor swasta dan *civil society* (masyarakat madani).

Menurut Bastian, (2010) dalam Febrianti et al., (2019) Akuntabilitas Kinerja merupakan salah satu kunci bagi terwujudnya *good governance* dalam pengelolaan organisasi publik. Jadi tidak ada salahnya jika siklus akuntansi sektor publik diakhiri dengan proses pertanggung jawaban publik. Proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi publik dalam mencapai tujuannya.

### **2.2.2 Prinsip-Prinsip Good Governance**

Menurut Wijaya, (2018:18) Lembaga Administrasi Negara (LAN) Prinsip-prinsip (*Good Governance*) Mengajukan kembali prinsi-prinsip *Good Governance* sebagai berikut :

1. Partisipasi (*Participation*) setiap warga negara memiliki suara dalam pembuatan keputusan, secara langsung maupun melalui mediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya.
2. Aturan hukum (*Rule of Law*) keputusan, kebijakan pemerintah, organisasi, badan usaha yang menyangkut masyarakat dilakukan berdasarkan hukum.
3. Transparansi (*Transparency*) yaitu kebebasan arus informasi; dapat diketahui, dimonitor oleh banyak pihak mengenai kebijakan, proses-proses lembaga organisasi pemerintah.
4. Daya tanggap (*Responsiveness*) lembaga-lembaga pemerintah harus tanggap, responsif terhadap kepentingan stakeholdernya.

5. Berorientasi pada kesepakatan (*Concensus orientation*) berorientasi pada kesepakatan yakni bisa menjadi perantara bagi kepentingan yang berbeda sebagai cara mencari alternatif terbaik dan membela kepentingan yang lebih luas.
6. Kesetaraan (*Equity*) semua warga negara laki-laki maupun perempuan, tanpa memandang status miskin-kaya, memiliki peluang yang sama dalam mendapatkan kesejahteraan.
7. Efektivitas dan Efisiensi (*Effectiveness and efficiency*) setiap proses kegiatan, aktifitas lembaga pemerintah dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan garis yang ditetapkan.
8. Akuntabilitas (*Accountability*) para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat (*civil society*) bertanggung jawab pada publik dan lembaga stakeholdernya.
9. Visi strategis (*strategis visi*) para pemimpin dan publik harus memiliki perspektif *Good Governance* dan pengembangan SDM yang luas dan jauh ke depan sesuai keperluan pembangun.

### **2.2.3 Tujuan Good Governance**

Menurut Reydonnyzar Moenek, (2019:65) secara sederhana *good governance* merujuk pada pembangunan aturan main dan lingkungan ekonomi juga institusi yang memberikan kebebasan kepada organisasi untuk secara ketat mengikat meningkatkan nilai jangka panjang pemilik memaksimalkan pengembangan SDM dan memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya dilihat dari berbagai forum, *good governance* sudah menjadi isu penting dunia.

Organisasi mempunyai peran kunci untuk bermain dalam peningkatan pengembangan ekonomi dan sosial.

Dengan dibentuknya konteks *governance* maka peran yang diemban pemerintah semakin banyak yang bisa dijalankan peran yang dimiliki oleh pemerintah selain peran strategi pada masa yang akan datang menurut Eddi Widodo, (2004:21) dalam Reydonnyzar Moenek, (2019:66) sebagai berikut :

1. Menciptakan situasi ekonomi yang kondusif bagi pembangunan. manusia berkelanjutan.
2. Melindungi warga negara yang berada dalam posisi lemah dan rentan.
3. Meningkatkan efisiensi dan responsivitas pemerintah.
4. Memberdayakan masyarakat dan melakukan demokratisasi sistem politik.  
Desentralisasi sistem administrasi.
5. Meningkatkan atau mengurangi kesenjangan antarkelompok kaya dan miskin.
6. Memperkuat integritas sosial dan keragaman budaya.
7. Melindungi lingkungan dan Mempromosikan kesejahteraan

Menurut Reydonnyzar Moenek, (2019:66) tujuan *good governance* akan tercapai jika ketiga aktor pilar (pemerintah, swasta dan masyarakat) menerapkan prinsip tata pemerintahan yang baik dengan proses yang sinergis dan konstruktif antar ketiganya. Oleh karena itu, secara umum sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal untuk dapat mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dengan demikian, sesungguhnya penerapan prinsip tata pemerintahan yang baik untuk sektor

publik harus melibatkan ketiga pilar tersebut. Walaupun demikian, penggerak utama seharusnya dimulai dari lingkungan pemerintahan (legislatif, eksekutif dan yudikatif).

#### **2.2.4 Fungsi Utama *Good Governance***

Menurut Joko Widodo, (2001) dalam Reydonnyzar Moenek, (2019:65) *good governance* memiliki tiga fungsi utama yaitu sebagai berikut.

1. Efektivitas yang bersumber dari budaya perusahaan, etika nilai sistem proses bisnis kebijakan, dan struktur organisasi perusahaan, yang bertujuan untuk mendukung dan mendorong pengembangan perusahaan pengelolaan sumber daya dan risiko secara efektif dan efisien pertanggungjawaban perusahaan kepada pemegang saham dan stakeholder lainnya.
2. Seperangkat prinsip kebijakan dan sistem manajemen perusahaan yang diterapkan bagi terwujudnya operasional perusahaan yang efisien, efektif dan profitabel dalam menjalankan organisasi dan bisnis perusahaan untuk mencapai sasaran strategik yang memenuhi prinsip praktik bisnis yang baik dan penerapannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, peduli terhadap lingkungan serta dilandasi oleh nilai-nilai sosial budaya yang tinggi.
3. Seperangkat peraturan dan ataupun sistem yang mengarahkan kepada pengendalian perusahaan bagi penciptaan pertambahan nilai bagi pihak pemegang kepentingan (pemerintah, pemegang saham, pimpinan perusahaan dan pegawai) dan bagi perusahaan itu sendiri.

## **2.3 Kinerja Pegawai**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins, (2019:85) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Hasil kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Kusriyanto, (1991) dalam Robbins (2019:87) mendefinisikan kinerja karyawan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Di sisi lain Mangkunegara (2005), mengartikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Dewi Santika et al., (2023) Hakikat kinerja pegawai adalah penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam memotivasi, mengelola dan mengembangkan potensi pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, serta mengacu pada sifat intrinsik dari hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Stoner dalam Sutrisno, (2010:184-185) dalam (Lutfiani, 2020) ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, yaitu:

1. Diskriminasi seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.
2. Pengharapan dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3. Komunikasi para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai**

Menurut Sukmawati anita et al., (2024) ada sejumlah faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

1. Faktor internal termasuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki seseorang, serta tingkat motivasi mereka. Kepribadiannya, sikapnya dan perilakunya memengaruhi kinerjanya.
2. Faktor eksternal termasuk gaya kepemimpinan atasan, cara karyawan berinteraksi dan lingkungan kerja, di perusahaan tempat mereka bekerja. Tingkat kemauan dan tingkat ketika mereka mengerjakan tugas mereka.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Chairunnisah et al., (2021:40) Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah

1. Kuantitas Kerja standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
3. Pemanfaatan Waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan Perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerjasama penilaian berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

## **2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.4.1 Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Koiman, (2014:273) dalam (Noormansyah & Arkeda Sirkomba, 2022) *governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *governance* merupakan mekanisme mekanisme, proses-proses dan institusi-institusi melalui warga Negara

mengartikulasi kepentingan-kepentingan mereka, memediasi perbedaan-perbedaan mereka serta menggunakan hak dan kewajiban legal mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Nasir, dkk (2019) membuktikan penerapan *good governance* berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konsep "*good governance*" belum diterapkan sebaik mungkin; ada sejumlah indikator, termasuk keadilan, efektivitas dan transparansi, yang belum diterapkan dengan benar (Ismayanti, 2021). Temuan pengujian menunjukkan bahwa kinerja meningkat secara signifikan oleh karakteristik independensi dan akuntabilitas. Sementara itu, kinerja tidak dipengaruhi oleh variabel keadilan dan transparansi (Ardhianisca, 2012) dalam pratama et al, (2024).

## 2.5 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian Jurnal dan Volume, Nomor, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Noormansyah & Arkeda Sirkomba, 2022)	Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kompetensi ASN, dan Penerapan <i>Good Governance</i> terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.11 No. 2 September 2022	Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi ASN, dan Penerapan <i>Good Governance</i> bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara simultan atau bersama-sama yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai F Hitung 5,954 yang lebih besar dari F Tabel 2,790. Berarti variabel bebas mampu menjelaskan	-Variabel Independen : Penerapan standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi ASN, dan Penerapan <i>Good Governance</i>  -Variabel Dependen : Akuntabilitas Kinerja Instansi	Objek yang diteliti sebelumnya adalah Koordinator Bidang Perekonomian sedangkan penelitian saat ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten Ogan

			variabel terikat secara simultan.	Pemerintah  -Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Komering Ulu
2.	(Ilham, 2020)	Pengaruh <i>Good Government Governance</i> terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Studi pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Palopo, Jurnal Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo	Penelitian ini melibatkan 70 responden, untuk memberikan informasi terkait Pengaruh <i>Good Government Governance</i> Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil pernyataan angket yang disebar untuk 70 responden dinyatakan valid karena $r$ hitung $>$ $r$ tabel. Kemudian hasil reliabilitas pada penelitian inipun reable yaitu dibuktikan semua koefisien lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dinyatakan reable.	-Variabel  Indevenden : <i>Good Government Governance</i> ,  -Variabel Dependen : Kinerja Pemerintah Daerah  -Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Objek yang diteliti sebelumnya adalah Kantor Sekretariat DPRD Kota Palopo sedangkan saat ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu

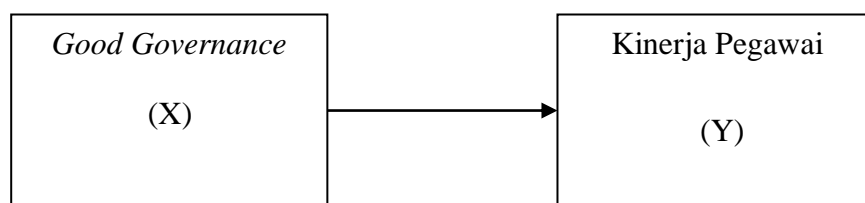
3.	(Pratama et al., 2024)	Pengaruh Variabel <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Aparatur Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara Vol.08 No.1 Tahun 2024 Universitas Gajah Mada, Aceh, Indonesia	Penyebaran kuesioner kepada 24 responden Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Bukit dengan menggunakan skala likert dalam 5 alternatif jawaban dengan skor terendah diberi bobot 1 hingga tertinggi diberi bobot 5 pada setiap pernyataan variabel. Dari Gambar 2, sikap responden terhadap variabel akuntabilitas (X1) dengan skor 380, transparansi (X2) dengan skor 336, demokrasi (X3) dalam kategori cukup baik, Aturan Hukum (X4) dalam sangat baik. Adapun untuk variabel Kinerja Aparatur (Y) dengan skor 1061 dalam kategori sangat baik.	-Variabel Independen : <i>Good Governance</i>  -Variabel Dependen: Kinerja Aparatur  -Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Objek yang diteliti sebelumnya adalah Kecamatan Bukit sedangkan saat ini adalah Dinas Pertanian
4.	(Jasmine, 2014)	Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> terhadap	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan <i>good governance</i> berpengaruh positif dan signifikan	-Variabel Independen: <i>Good</i>	Objek yang diteliti terdahulu adalah di Dinas Tenaga

		<p>Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Surabaya PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, Vol. 2 No. 04 Juli (2022) e-ISSN: 2797-04692</p>	<p>terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat memiliki nilai R-kuadrat sebesar 0,472 yang setara dengan 47,2%. Persentase ini berarti penerapan prinsip <i>good governance</i> dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 0,528 atau 52,8% (100% menjadi 47,2%) menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang mungkin tidak diperhitungkan disini. untuk mempelajari Hal ini juga membantu mengoptimalkan kinerja karyawan.</p>	<p><i>Governance</i></p> <p>-Variabel Dependen: Kinerja Pegawai</p> <p>-Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif</p>	<p>Kerja Surabaya Riau sedangkan saat ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu</p>
5.	(Tamawiji et al., 2017)	<p>Implementasi <i>Good Governace</i> dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor</p>	<p>Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah wujud nyata penerapan akuntabilitas di</p>	<p>Variabel Independen : <i>Good Governance</i></p>	<p>Objek yang diteliti terdahulu adalah di Kecamatan Rainis Kabupaten</p>

		<p>Kecamatan Rainis Kabupaten Talaud Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Vol 2 No. 2 Tahun 2017 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi</p>	<p>Indonesia. Inpres ini mendefinisikan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan misi dan visi instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui seperangkat indikator kinerja.</p>	<p>-Variabel Dependen: Kinerja Pegawai  -Penelitian ini menggunakan metode kualitatif</p>	<p>Talaud Hulu Riau sedangkan saat ini adalah Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komerling Ulu</p>
--	--	---	--	---	--

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Amirullah, (2002) dalam Syahputri et al., (2023) Menyatakan bahwa kerangka berpikir, juga dikenal sebagai kerangka konseptual adalah model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditentukan sebagai masalah utama. Selain itu, kerangka berpikir memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi subjek penelitian. Kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis dibangun pada dasar pola berpikir yang didasarkan pada pengalaman empiris dan teori terdahulu. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar untuk membangun hipotesis. Penelitian ini terdiri dari 1 variabel independen yaitu *Good Governance* (X), sedangkan 1 variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Maka digambarkan model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2017:63) dalam Ruslan & Kurban, (2020) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data : Diduga ada Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Pertanian Kabupaten Ogan Komering Ulu.