

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Haryanto, dkk. (2017:1) menyatakan bahwa, akuntansi sektor publik adalah untuk memberikan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan publik. Dalam beberapa hal, akuntansi sektor publik berbeda dengan akuntansi pada sektor swasta. Perbedaan sifat dan karakteristik akuntansi tersebut disebabkan karena adanya perbedaan lingkungan yang memengaruhinya. Lebih lanjut Bastian (2014:2) menyatakan bahwa, akuntansi sektor publik adalah mekanisme teknik dan analisa akuntansi di lembaga-lembaga tinggi negara dan departemen-departemen di bawahnya, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, LSM, dan yayasan sosial, maupun proyek-proyek kerja sama sektor publik dan swasta.

Menurut Halim (2002:143) akuntansi sektor publik adalah sebuah kegiatan jasa dalam rangka penyediaan informasi kuantitatif terutama yang bersifat keuangan dari entitas pemerintah guna pengambilan keputusan ekonomi yang nalar dari pihak-pihak yang berkepentingan atas berbagai alternative arah tindakan.

Menurut Biduri (2018:2) mendefinisikan akuntansi sektor publik adalah suatu kegiatan jasa yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha, terutama yang bersifat keuangan guna pengambilan keputusan untuk menyediakan kebutuhan dan hak publik melalui pelayanan publik yang diselenggarakan oleh entitas perusahaan. Sedangkan menurut Muhamad (2018:3) bahwa akuntansi sektor publik adalah suatu proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan dan pelaporan transaksi ekonomi

(keuangan) dari suatu organisasi atau entitas publik seperti pemerintah, LSM, dan lain-lain yang dijadikan sebagai informasi dalam mengambil keputusan ekonomi oleh pihak-pihak yang memerlukan.

Menurut Ratmono (2015) akuntansi sektor publik proses mengidentifikasi, mengukur, mencatat dan melaporkan transaksi keuangan dari entitas pemerintah daerah untuk membuat keputusan ekonomi yang menguntungkan pihak eksternal (Ratmono dan Sholihin, 2015).

Erlina et al. (2015) akuntansi publik adalah proses pencatatan transaksi ekonomi dalam suatu organisasi, biasanya dilakukan disektor publik seperti partai politik, komunitas, sekolah, universitas dan lain sebagainya. Sementara itu definisi akuntansi dapat diamati dari dua pedoman yang merupakan acuan dalam menerjemahkan suatu pengertian. Akuntansi menurut *American Accounting Assocation* (AAA) disebut proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan semua informasi yang digunakan nantinya sebagai pedoman dalam mengambil keputusan bagi berbagai pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Sementara berdasarkan *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA), dapat dijelaskan bahwa akuntansi itu merupakan suatu seni mencatat, kemudian menghitung dan meringkas proses transaksi dari peristiwa atau kejadian dalam bentuk keuangan dan kemudian dapat ditafsirkan yang dinyatakan dalam bentuk satuan mata uang tertentu.

Dengan demikian dalam akuntansi sektor publik dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan, pencatatan, pengklasifikasian, analisis, dan pembuatan laporan keuangan pada organisasi publik dalam menghasilkan informasi financial untuk berbagai pihak yang membutuhkannya. Akuntansi publik bertujuan untuk

memberikan transparansi kepada masyarakat agar masyarakat mengetahui secara terbuka terkait dengan penggunaan dana publik. Seperti lembaga pemerintah baik pusat dan daerah serta lembaga lain yang tidak termasuk pemerintah seperti rumah sakit, perguruan tinggi dan lain sebagainya.

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

Beberapa karakteristik utama akuntansi sektor publik diantaranya adalah:

1. **Relevan:** Laporan keuangan pada akuntansi sektor publik harus bersifat relevan, yang dimaksud dengan relevan adalah berisi informasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan serta mengevaluasi peristiwa di masa lalu dan masa mendatang.
2. **Handal:** Laporan keuangan pada akuntansi sektor publik memiliki informasi yang bermanfaat untuk menjadi bahan pertimbangan dengan laporan keuangan sebelumnya.
3. **Mudah Dipahami:** Laporan keuangan akuntansi sektor publik memiliki karakteristik informasi yang dapat dengan mudah dipahami oleh semua pihak baik internal maupun eksternal.

Menurut Bastian (2010:11) karakteristik akuntansi sektor publik adalah sebagai berikut:

1. **Tujuan:** Untuk mensejahterakan masyarakat secara bertahap, baik dalam kebutuhan dasar, dan kebutuhan lainnya baik jasmani maupun rohani.
2. **Aktivitas:** Pelayanan publik (public services) seperti dalam bidang pendidikan, kesehatan, keamanan, penegakan hukum, transportasi publik, dan penyediaan pangan.

3. Sumber pembiayaan: Berasal dari dana masyarakat yang terwujud pajak dan retribusi, laba perusahaan negara, pinjaman pemerintah, serta pendapatan lain-lain yang sah dan tidak bertentangan dengan perundangan yang berlaku.
4. Pola pertanggungjawaban: Bertanggungjawab kepada masyarakat melalui lembaga perwakilan masyarakat, seperti dalam organisasi pemerintah yang meliputi Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), serta dalam yaasan dan LSM seperti dewan pengampu.
5. Kultur: Bersifat birokratis, formal dan berjenjang.
6. Penyusunan anggaran: Dilakukan bersama masyarakat dalam perencanaan program. Penurunan anggaran program publik dipublikasikan untuk dikritis dan didiskusikan oleh masyaraat di DPR, DPD, DPRD, majelis syuro partai, dewan pengurus LSM, atau dewan pengurus yayasan.
7. Stekeholder: Dapat dirinci sebagai masyarakat indonesia, para pegawai organisasi, para kreditor, para investor, lembaga-lembaga internasional termasuk lembaga Donor Internasional seperti Bank Dunia (*World Bank*), International Monetary Fund (IMF), Asian Development Bank (ADB), dan pemerintah luar negeri.

### **2.1.3 Komponen-komponen Akuntansi Sektor Publik**

Menurut Mardiasmo, 2002 ada 4 komponen-komponen akuntansi sektor public. Berikut ini komponen-komponen akuntansi sektor publik:

1. Ekonomi
  - a. Tingkat inflasi

- b. Nilai kurs atau nilai tukar mata uang
- c. Tenaga kerja produktif
- d. Tingkat pertumbuhan pendapatan perkapita
- e. Infrastruktur atau sarana prasarana

## 2. Politik

- a. legitimasi hukum pemerintah
- b. Tipe-tipe pemerintah yang sedang berkuasa
- c. Ideologi atau dasar yang dianut
- d. Jaringan internasional
- e. Hubungan antar negara dengan warga negaranya
- f. Hubungan antar lembaga

## 3. Kultural

- a. Nilai masyarakat
- b. Keragaman suku, ras, agama, budaya dan agama
- c. Sejarah atau historis
- d. Tingkat pendidikan
- e. Kondisi sosiologis masyarakat
- f. Karakteristik masyarakat dari berbagai daerah

## 4. Demografis

- a. Tingkat pertumbuhan penduduk
- b. Migrasi, transmigrasi, imigrasi
- c. Penyebaran usia penduduk
- d. Angka harapan hidup

#### **2.1.4 Jenis Akuntansi Sektor Publik**

Jenis akuntansi sektor publik dapat dibagi menjadi beberapa kategori:

1. Akuntansi Pemerintah: Ini berkaitan dengan akuntansi pemerintah pusat, yang melibatkan anggaran dan pelaporan keuangan entitas pemerintah nasional.
2. Akuntansi Daerah dan Lokal: Fokus pada akuntansi entitas pemerintah daerah, seperti pemerintah kabupaten, kota, dan desa.
3. Akuntansi Lembaga Publik: Terkait dengan akuntansi lembaga-lembaga publik, seperti universitas, rumah sakit, dan lembaga-lembaga penelitian yang dibiayai oleh pemerintah.
4. Akuntansi Badan Usaha Milik Negara (BUMN): Melibatkan entitas bisnis yang dimiliki oleh pemerintah, yang memiliki tujuan ekonomi tetapi tetap dalam lingkup sektor publik.

#### **2.1.5 Tujuan Akuntansi Sektor Publik**

Tujuan dari akuntansi sektor publik menurut *American Accounting Association* (1970) dalam Mardiasmo, 2002

1. Memberi informasi yang diperlukan untuk mengelola secara tepat, efisiensi dan ekonomis atas operasi dan alokasi sumber daya yang dipercayakan kepada organisasi tujuan ini terkait dengan pengendalian.
2. Memberi informasi bagi manajer untuk melaksanakan tanggungjawab mengelola secara tepat dan efektif program dan pengguna sumber daya yang menjadi wewenangnya dan memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atas operasi pemerintah dan pengguna dana publik.

Menurut Deddi et al. (2008:7) tujuan akuntansi sektor publik ada 3

1. Pertanggungjawaban, dalam pertanggungjawaban pemerintah harus memberikan informasi keuangan secara lengkap, memberikan informasi keuangan secara cermat, dalam bentuk dan waktu yang tepat.
2. Manajerial, dalam tujuan manajerial memberikan informasi keuangan untuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, pengawasan anggaran, perumusan kebijakan, pengambilan keputusan, dan penilaian kinerja pemerintah adalah tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan adanya akuntansi
3. Pengawasan, memiliki arti bahwa informasi yang dihasilkan harus memungkinkan untuk terselenggarakan pemeriksaan oleh aparat pengawas.

#### **2.1.6 Indikator Akuntansi Sektor Publik**

Menurut Indra Bastian (2010:318) berikut adalah indikator akuntansi sektor publik.

1. Transaksi: Persetujuan jual beli antara satu pihak dengan pihak lain, transaksi yang dimaksud dalam hal ini adalah transaksi antara organisasi sektor publik dan pihak lain. Transaksi-transaksi inilah yang nantinya dilaporkan dalam laporan keuangan.
2. Analisis Bukti Transaksi: Setiap transaksi selalu disertai bukti pendukung yang berisi informasi tentang kegiatan transaksi tersebut. Dari bukti inilah yang kemudian akan dianalisis dan digunakan sebagai dasar pencatatan.
3. Pencatatan data transaksi: Dari analisis bukti transaksi tersebut akan dilakukan pencatatan transaksi dilakukan oleh bendahara dalam jurnal.
4. Pengikhtisaran: Dalam buku besar terdapat daftar nama kelompok akun yang ada pada suatu organisasi. Berdasarkan nama akun yang ada, catatan atas

transaksi tersebut dikelompokkan sesuai dengan namanya masing-masing. Hal inilah yang disebut dengan posting.

5. Pelaporan: Selama satu periode akuntansi, transaksi yang dicatat dan dikelompokkan ke dalam buku besar kemudian. Berdasarkan catatan tersebut, dibuatlah laporan keuangan yang akan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Laporan keuangan sektor publik yang telah disusun tersebut kemudian dianalisis untuk menilai kebenaran dan reliabilitasnya.

### **2.1.7 Elemen Akuntansi Sektor Publik**

Elemen akuntansi sektor publik adalah bagian-bagian yang dibutuhkan dalam pengelolaan keuangan publik. Bagian-bagian tersebut adalah:

Elemen akuntansi sektor publik menurut Indra Bastian (2010) adalah:

1. Perencanaan Publik

Aspek yang terkandung dalam perencanaan adalah perumusan tujuan dan cara mencapai tujuan kesejahteraan publik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

2. Penganggaran Publik

Anggaran memberikan rencana yang mendetail atas penerimaan dan pengeluaran organisasi agar pembelanjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

3. Realisasi Anggaran Publik

Realisasi anggaran terdiri dari 3 kegiatan utama yaitu pencairan anggaran (pengeluaran), realisasi pendapatan, dan pelaksanaan program.

#### 4. Pengadaan Barang dan Jasa

Pengadaan barang dan jasa publik adalah proses, cara, serta tindakan dalam menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat atau publik.

#### 5. Pelaporan Keuangan Sektor Publik

Laporan keuangan menggambarkan tentang pencapaian kinerja program dan kegiatan, kemajuan realisasi pencapaian target pendapatan, realisasi penyerapan belanja, serta realisasi pembiayaan.

#### 6. Audit Sektor Publik

Audit adalah suatu proses sistematis yang secara objektif menyediakan dan mengevaluasi bukti-bukti yang berkenaan dengan asersi tentang kegiatan serta kejadian ekonomi guna memastikan derajat atau tingkat hubungan antara asersi tersebut dengan kriteria yang ada dan mengkomunikasikan hasil yang diperoleh kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

#### 7. Pertanggungjawaban Publik

Pertanggungjawaban publik adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh kepala organisasi sektor publik dalam menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada pemberi amanatnya.

## **2.2 Good Governance**

### **2.2.1 Pengertian Good Governance**

Menurut Dwiyanto (2008:21), pemerintahan yang baik (*good governance*) sebagai sistem administrasi yang melibatkan banyak pelaku (*multi stakeholders*) baik dari pemerintah maupun di luar pemerintah, sedangkan Sedarmayanti (2009:2) menyatakan bahwa *good governance* merupakan proses penyelenggaraan Kekuasaan

Negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and service*. **Public goods and services** adalah berbagai bentuk layanan dan kebutuhan dasar masyarakat yang menjadi tanggung jawab negara untuk memenuhinya secara adil, transparan, dan akuntabel. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) salah satu unsur yang harus dipenuhi adalah adanya komitmen dari semua anggota dalam satuan organisasi/lembaga dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, mengedepankan dan mempertimbangkan *unsur-unsur* efektivitas, efisiensi dan ekonomis dalam memberikan *layana* prima kepada publik.

Menurut Mardiasmo (2009:17) adalah: “*The way statement is used in managing economic and social resources for defelopment of society*”. Artinya: “lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat’. *Econimic governance* mengacu pada proses pembuatan keputusan dibidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup. *Administrative governance* mengacu pada sistem implementasi kebijakan (Mardiasmo, 2009:17).

*Good governance* adalah arah ke pemerintahan yang baik. Bank Dunia (*World*) bank *Good governance* sebagai penyelenggaraan pembuatan yang solid dan bertanggungjawab sesuai prinsip demokrasi dan pasar efisiensi, penghindaran alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrasi, menjalankan disiplin serta menciptakan legal dan polotikal *framework* bagi timbulnya aktifitas usaha.

Menurut *United Nations* mendefinisikan *good governance* adalah sebagai tata kelola yang baik mempromosikan kesetaraan, partisipasi, transparansi, akuntabilitas, dan aturan hukum dengan cara yang efektif dan efisien.

### **2.2.2 Sifat dan Karakteristik *Good Governance***

Tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance* dalam setiap pelaksanaan memiliki karakteristik atau cirri-ciri yang menjadi ciri khas pelaksanaan *Good Governance* (Arisandi et al. (2020)), yaitu sebagai berikut:

1. Pembuatan kebijakan yang dapat diprediksi, terbuka dan terinformasi.
2. Seperangkat birokrasi yang dijiwai dengan etos professional bertindak demi kepentingan publik.
3. Supremasi hukum
4. Proses yang transparan dan masyarakat sipil yang kuat terlibat dalam urusan publik.

Sementara itu menurut Kurniawan (dalam Mubaroq & Tantri, 2022)) menyebutkan ada 8 karakteristik

1. Akuntabel
2. Transparan
3. Responsif
4. Setara dan inklusif
5. Efektif dan efisien
6. Mengikuti aturan hukum
7. Partisipasi
8. Berorientasi pada *consensus*

### **2.2.3 Prinsip-Prinsip *Good Governance***

Menurut (Ganie, 2000) prinsip-prinsip 10 yang meliputi:

1. Partisipasi masyarakat adalah semua warga memiliki suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan yang sah mewakili kepentingannya. Partisipasi keseluruhan dibangun atas dasar kebebasan berserikat dan berekspresi, serta kepastian untuk berpartisipasi secara konstruktif.
2. Supremasi hukum ditegakkan adalah kerangka hukum harus adil dan diterapkan tanpa pandang bulu, termasuk undang-undang yang berkaitan dengan hak asasi manusia.
3. Transparansi adalah transparansi dibangun atas dasar informasi bebas, semua proses, institusi, dan informasi pemerintah diperlukan.
4. Dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus cukup untuk dipahami dan dipantau.
5. Kepedulian dan pemangku kepentingan adalah lembaga dan seluruh proses pemerintahan harus berusaha melayani semua pihak yang berkepentingan.
6. Berorientasi pada consensus adalah tata kelola yang baik menjembatani kepentingan yang berbeda untuk membangun consensus yang komprehensif tentang apa yang terbaik bagi kelompok masyarakat, dan jika memungkinkan, konsensus tentang kebijakan dan prosedur.
7. Kesetaraan adalah semua warga negara memiliki kesempatan untuk meningkatkan atau mempertahankan kesejateraan.
8. Efektifitas dan efisiensi adalah proses dan kelembagaan pemerintahan membuahkan hasil sesuai dengan kebutuhan warga negara dan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia seoptimal mungkin.

9. Akuntabilitas adalah para pengambil keputusan di pemerintahan, swasta, baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga yang bersangkutan.
10. Visi strategis adalah para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jauh tentang tata pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, serta kepekaan terhadap apa yang dibutuhkan untuk mewujudkan pembangunan tersebut. Selain itu, mereka juga harus memiliki pemahaman tentang kompleksitas sejarah, budaya, dan sosial yang menjadi dasar dari cara pandang tersebut.

#### **2.2.4 Tujuan Good Governance**

Tujuan *good governance* menurut Kurniawan (2005:12), sebagai berikut: “Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta, dan masyarakat.

Maka dari itu tujuan *good governance* tercapai disuatu negara bila dipilih rakyatnya yang sejahtera dan makmur. Untuk mengimplementasikan *good governance* bukanlah perkara yang mudah, karena banyaknya kendala-kendala yang melanda suatu negara untuk bisa mewujudkan tata pemerintahan yang baik diantaranya penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan oleh orang internal sendiri yang membuat suatu permainan yang dibuat untuk menguntungkan dan mementingkan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu, untuk tercapainya tujuan *good governance*, pemerintah maupun masyarakatnya sendiri harus bekerjasama untuk sadar dan menanamkan rasa peduli kepada negara

agar terwujudnya pemerintahan yang baik untuk selalu mematuhi peraturan atau standar yang telah ditetapkan.

### **2.2.5 Indikator Good Governance**

Menurut Rahmadana et al. (2020) indikator *Good Governance* adalah: Partisipasi (participation), penegakan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi pada konsensus, keadilan atau kesetaraan, efisiensi dan efektivitas, akuntabilitas, dan visi strategis. berikut ini penjelasan dari indikator:

1. Partisipasi adalah melibatkan seluruh penduduk negara yang mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, baik secara pribadi atau melalui organisasi terkemuka yang mewakili kepentingan mereka.
2. Penegakan hukum adalah mensyaratkan sistem hukum yang adil yang diterapkan tanpa mengesampingkan hukum, khususnya hak asasi manusia.
3. Transparansi adalah didasarkan pada aliran informasi tanpa hambatan.
4. Daya tanggap adalah melayani semua pemangku kepentingan.
5. Berorientasi pada konsensus adalah melibatkan penyeimbangan kepentingan yang berbeda untuk mendapatkan kebijakan dan prosedur yang optimal untuk kebaikan yang lebih besar.
6. Keadilan atau kesetaraan adalah memungkinkan semua warga negara untuk meningkatkan atau menjaga kesehatan mereka.
7. Efisiensi dan efektivitas adalah mengacu pada penggunaan sumber daya terbaik yang tersedia untuk menciptakan sesuatu yang memenuhi persyaratan.

8. Akuntabilitas adalah merujuk pada pengambilan keputusan yang bertanggung jawab kepada lembaga publik dan pemangku kepentingan di pemerintahan, sektor bisnis, dan masyarakat sipil.
9. Visi strategis adalah membayangkan pihak berwenang dan masyarakat mengambil pendekatan jangka panjang terhadap tata kelola pemerintahan dan pembangunan yang baik.

Maka secara tidak langsung *good governance* pada dasarnya memiliki tujuan untuk memberikan kemajuan kinerja pada suatu pemerintah daerah.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya, pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis menurut (Hasibuan, 2009:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya menurut (Sastrohadiwiryono, 2003:291). Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, maka semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur. Disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para pegawai agar pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin

mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemasalahan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Siswanto dalam Rizki & Suprajang (2017) tujuan disiplin kerja ada 2 yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
  - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
  - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
  - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
  - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kerja yang tinggi.

### **2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai didalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Di dalam instansi terdapat 3 jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019: 94) adalah:

#### **1. Disiplin Preventif**

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negative sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah.

#### **2. Disiplin Korektif**

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.

#### **3. Disiplin Progresif**

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan untuk memperbaiki kesalahan

memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

#### **2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib atau instansi tempat bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016:10) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor pengawasan melekat
6. Faktor keadilan
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

#### **2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:104) ada 4 indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai datang tepat waktu.
2. Tata cara kerja aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

## **2.4 Kinerja pemerintah Daerah**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pemerintah Daerah**

Menurut (Bastian, 2006:329) kinerja yaitu: “Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan, tujuan visi dan misi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi”.

Menurut (Nurlaila, 2010:71) “kinerja adalah performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata produktif yang artinya suatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembangunan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

#### **2.4.2 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu hal yang penting. Pengukuran kinerja difokuskan untuk mengukur kinerja dari aparatur atau pegawai pemerintah. Melalui pengukuran kinerja maka dapat diketahui apakah kinerja seseorang atau sekelompok pegawai sudah baik atau tidak. Menurut Wibowo (2011:229) pengukuran kinerja merupakan “Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan”.

Selain itu juga, Rai (2008) Menyatakan bahwa “Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan. Pengukuran diperlukan untuk menilai tingkat besarnya terjadi penyimpangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan. Dengan mengetahui penyimpangan, tersebut dapat dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja”

Menurut Lukman dan sugiyanto (2001:24) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pelayanan yang diberikan oleh aparatur pelayanan kepada pelanggan (costumer) sangat ditentukan oleh kompetisi yang dimiliki aparatur yang memberikan pelayanan. Pada pengukuran kinerja terdapat instrumen untuk

mengukur kinerja tersebut, menurut Swasto (2011:61) terdapat beberapa cara mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.

#### **2.4.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Mondy dan Noe (2008:394) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja yang dapat dilakukan untuk kinerja adalah dengan penilaian kerja. Penilaian kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang sangat penting khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas yang ditangani. Dengan demikian diharapkan dengan kinerja aparatur pemerintah birokrat bisa lebih baik yang pada akhirnya akan berdampak pada semakin baiknya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Istilah penilaian kerja (performance appraisal) dan evaluasi kinerja (performance evaluation) dapat digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi instansi untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, hingga seluruh lapisan yang berbeda dalam suatu instansi itu sendiri (Rivai dan Sagala, 2009: 549).

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu mengacu pada sistem formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sikap serta sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja juga memiliki standar dalam proses penilainnya. Hal ini terjadi karena penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk saja, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

#### **2.4.4 Indikator Kinerja Pemerintah Daerah**

Menurut (Sedarmayantu 2017:286) Indikator Kinerja Pemerintah Daerah sebagai berikut:

1. Kuantitas adalah Berupa tingkatan hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dimana penyesuaian beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas atau pemenuhan tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Contohnya: Banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan secara rutin, Ketercapaian target pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan Kemampuan karyawan memahami tugas.
2. Kualitas adalah Merupakan hal yang dapat dihitung dengan pasti, berupa jumlah yang dapat dihasilkan dalam istilah: Jumlah unit, dan Jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Contohnya: Ketelitian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, Kemampuan menghasilkan tugas yang rapi, dan Kemampuan menggunakan peralatan kantor dengan tepat
3. Ketepatan waktu adalah Berupa tingkatan suatu aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lainnya. Contohnya: Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Kemampuan karyawan memenuhi aturan perusahaan, dan Kemampuan karyawan dalam sikap serta berperilaku sesuai etika dan norma-norma perusahaan.

4. Kerjasama adalah sebuah proses dimana dua atau lebih individu atau kelompok berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama atau saling menguntungkan. Kerjasama ini melibatkan pertukaran informasi, sumber daya, dan upaya bersama untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang bisa dicapai sendiri-sendiri.
5. Kemandirian adalah Suatu kesanggupan karyawan dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku dalam melaksanakan kewajibannya. Contohnya: Memiliki motivasi diri dalam bekerja, Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, Memiliki kepercayaan diri pada pekerjaan, dan Bertanggungjawab pada tugas.

Melalui indikator-indikator kinerja diatas maka dapat diketahui dengan mudah dari kualitas itu sendiri. Karena pada intinya kualitas kinerja itu dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai, sekelompok pegawai atau organisasi itu sendiri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan. Selain itu juga, dapat diketahui sejauh mana capaian kinerja tersebut telah dicapai.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1 Hubungan *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Pemahaman *good governance* tak lepas dari pemahaman prinsip-prinsip yang terkandung didalamnya. Pemahaman *good governance* secara tepat dan benar, tentu akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas dan kinerja pegawai tersebut dalam berkarya, dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan oleh organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* yang kuat akan menimbulkan dampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila pemahaman pegawai terhadap prinsip-prinsip *good governance* rendah, maka pegawai tersebut, dalam melakukan pekerjaannya tidak akan menanamkan prinsip-prinsip *good governance*, sehingga kinerja yang dihasilkan cenderung kurang baik.

Menurut penelitian Amelia, et. al., (2014) bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, sedangkan menurut penelitian Gunawan et al. (2017) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan menurut penelitian Momna Yousaf, et. al.(2015) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kepercayaan masyarakat.

### **2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah kinerja. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi kinerjanya. Maka pegawai

tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai (Arda 2017). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan.

Pendapat lain menurut Kasmir (2022:193) Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh . (Sari,2018) (Sulila 2019) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pemerintah daerah.

### **2.5.3 Hubungan *Good Governance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

#### **Pemerintah Daerah**

Menurut Epriliani (2022) Dengan adanya penerapan good governance, pengawasan intern dan disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah dan menjadikan informasi yang diterima masyarakat lebih berimbang. Sehingga, apabila, penerapan good governance dipahami dan diimplementasikan dengan baik, pengawasan intern berjalan dengan optimal, serta disiplin kerja yang dimiliki tinggi.

*Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik (Nadila, 2020), dan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan normanorma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Hasibuan, 2008) dikutip di Epriliani (2022).

Hubungan *Good governance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Epriliani (2022) hasil Hasil penelitian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh Penerapan *Good Governance*, Pengawasan Intern dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru

## 2.6. Penelitian Sebelumnya

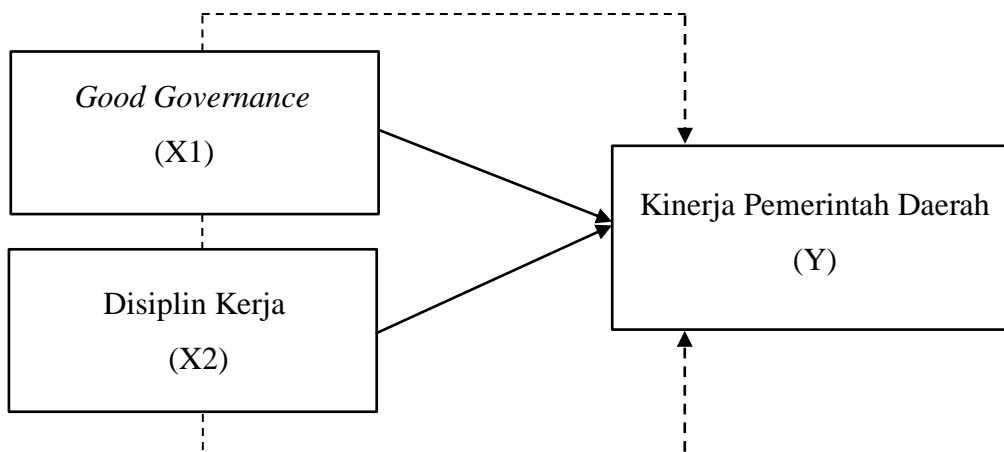
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ira Ameli, Desmiyawati, dan Nur Azlina	Pengaruh <i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Boyolali  <b>(Jurnal Online Mahasiswa FEB Riau, Vol. 1, No. 1, Tahun 2014)</b>	Variabel: X1: <i>Good Governance</i> X2: Pengendalian Intern X3: Komitmen Y: Kinerja Pemerintah Daerah Alat analisis: Regresi Linier Berganda Hasil penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>good governance</i> secara positif berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Boyolali	Variabel: X1: <i>Good Governance</i> Y: Kinerja Pemerintah Daerah Alat analisis: Regresi Linier Berganda	X2: Pengendalian Intern X3: Komitmen Objek penelitian: Pemerintah Daerah Boyolali Tahun Penelitian: 2014

2	Dina Epriliani	<p>Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i>, Pengawasan Intern dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.</p> <p><b>(Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan, Vol. 10, No. 1, Tahun 2022)</b></p>	<p>Variabel  X1: <i>Good Governance</i>  X2: Pengawasan Intern  X3: Disiplin Kerja  Y: Pemerintah Daerah  Alat analisis:  Regresi Linear Berganda  Hasil penelitian:  Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan <i>good governance</i>, pengawasan intern dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.</p>	<p>Variabel:  X1:<i>Good Governance</i>  X3: Disiplin Kerja  Y: Pemerintah Daerah  Alat Analisis:  Regresi Linier Berganda</p>	<p>Objek penelitian:  Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.  Tahun Penelitian:  2022</p>
3	Risliansya Dumb, Arman, dan Swastiani Dunggio	<p>Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo</p> <p><b>(Jurnal Ilmu Pemerintah, Vol. 1, No. 2, Tahun 2022)</b></p>	<p>Variabel  X1: <i>Good Governance</i>  Y: Kinerja pegawai  Alat analisis:  Regresi Sederhana  Hasil Penelitian:  Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh <i>good governance</i> secara positif berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Gorontalo</p>	<p>X1: <i>Good Governance</i>  Y: Kinerja</p>	<p>Alat analisis:  Regresi Sederhana  Objek Penelitian:  Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo Tahun Penelitian: 2022</p>

### 2.6.1. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, kerangka berpikir adalah model konseptual yang menunjukkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir sebagai sintesa yang menggambarkan keterkaitan antara variable yang diteliti. Kerangka pemikiran berikut yang menggambarkan hubungan antar variable independen dalam hal ini adalah *Good Governance* (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan variable dependennya yaitu Kinerja Pemerintah Daerah (Y).



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

**Keterangan:**

----- : Secara Simultan

————— : Secara Parsial

### **2.6.2. Hipotesis**

Hipotesis dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang didasarkan pada data dan observasi yang ada. Hipotesis harus di uji kebenarannya secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka di buat hipotesis penelitian sebagai berikut: Diduga ada pengaruh *Good Governance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pemerintah Daerah di Kantor Camat Kecamatan Lubuk Raja baik secara parsial maupun simultan.