

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI DINAS PERTANIAN PANGAN KELAUTAN  
DAN PERIKANAN KABUPATEN PURWOREJO

TESIS



Oleh

**TRI ASTUTI ANDAYANI**

**161503275**

Kepada

**MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**2018**

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
PEGAWAI DINAS PERTANIAN PANGAN KELAUTAN  
DAN PERIKANAN KABUPATEN PURWOREJO

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat S-2  
Program Studi Magister Manajemen



Oleh

**TRI ASTUTI ANDAYANI**  
**161503275**

**Kepada**  
**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**  
**2018**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta,

September 2018

TRI ASTUTI ANDAYANI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan berkat-Nya, dapat diselesaikan tesis ini dengan lancar. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha (STIE WW). Disadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai dengan penyusunan tesis ini, sangat sulit untuk diselesaikan tesis ini. Oleh karena itu, perkenankanlah diucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Endi Gunanto, MA. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
2. Dra. Suci Utami W.MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Seluruh Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Suamiku M. Yuniarto dan anak-anakku tercinta, Naya, Bima, dan Divi atas dukungan dan do'a nya.
7. Ibu dan saudara-saudaraku tercinta atas doa dan dukungannya.

8. Teman teman kelas 16.1 H yang telah bersama sama dalam melaksanakan perkuliahan.
9. Seluruh Pejabat dan Pelaksana Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.
10. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

Mudah-mudahan tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, September 2018

TRI ASTUTI ANDAYANI

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
INTISARI .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
2.1. Landasan Teori .....	13
2.2. Penelitian Terdahulu .....	19
2.3. Hipotesis.....	22
2.3.1 Pengaruh akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai .....	23
2.3.2 Pengaruh transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai	24
2.3.3 Pengaruh partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai	25
2.3.4 Pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai .....	25

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1. Rancangan/Desain Penelitian .....	27
3.2. Definisi Operasional.....	27
3.3. Populasi Dan Sampel .....	29
3.4. Instrumen Penelitian.....	31
3.4.1. Variabel.....	31
3.4.2. Teknik Pengujian.....	32
3.5. Pengumpulan Data.....	33
3.6. Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.....	35
4.1.1. Tugas.....	35
4.1.2. Fungsi .....	35
4.1.3 Struktur Organisasi .....	37
4.2. Deskripsi Responden.....	40
4.2.1. Umur Responden .....	40
4.2.2. Jenis Kelamin Responden.....	41
4.2.3. Tingkat Pendidikan Responden .....	41
4.3. Deskripsi Data Penelitian .....	43
4.3.1. Uji Validitas.....	43
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	44
4.4. Pengujian Hipotesis .....	45
4.4.1. Uji Normalitas .....	45
4.4.2. Uji Multikolinearitas.....	46
4.4.3. Uji Linearitas .....	47
4.4.4. Uji t .....	48
4.4.5. Koefisien Determinasi.....	50
4.5. Pembahasan .....	51

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.5. Simpulan.....	59
5.2. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	5
Tabel 1.2 Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Berdasarkan Golongan .....	5
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Tahun 2016.....	7
Tabel 1.4 Target dan Realisasi Kinerja Dinas Pertanian Peternakan Kelautan dan Perikanan Tahun 2017.....	8
Tabel 4.1 Komposisi Responen Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel 4.4 Tabel Uji Validitas Instrumen .....	43
Tabel 4.5 Tabel Uji Reliabilitas Instrumen .....	44
Tabel 4.6 Tabel Uji Normalitas Model Regresi .....	45
Tabel 4.7 Tabel Uji Multikolinearitas .....	46
Tabel 4.8 Tabel Uji Linearitas.....	47
Tabel 4.9 Tabel Uji t.....	48
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	50

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo .....	39

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuisisioner .....	64
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner Variabel Akuntabilitas .....	68
Lampiran 3 Data Hasil Kuisisioner Variabel Transparansi .....	70
Lampiran 4 Data Hasil Kuisisioner Variabel Partisipasi .....	72
Lampiran 5 Data Hasil Kuisisioner Variabel Supremasi Hukum .....	74
Lampiran 6 Data Hasil Kuisisioner Variabel Efektivitas Kerja .....	76

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## INTISARI

Efektivitas merupakan konsep penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran keberhasilan organisasi mencapai sasaran. Sasaran didefinisikan sebagai keadaan/kondisi yang ingin dicapai organisasi. Efektivitas organisasi sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan/sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo. Prinsip-prinsip *good governance* yang diukur dalam penelitian ini adalah akuntabilitas, transparansi, partisipasi, dan supremasi hukum.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuisioner dan data sekunder yaitu data dari Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan berupa data kinerja, data pegawai, dan data mengenai organisasi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu judgement sampling dengan kriteria pejabat struktural dan pelaksana/staf yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda menggunakan program SPSS for windows versi 23. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sementara supremasi hukum tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, maka Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang meliputi akuntabilitas, transparansi dan partisipasi. Karena dengan mengetahui pengaruh hubungan tersebut dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

Kata kunci : good governance, akuntabilitas, transparansi, partisipasi, supremasi hukum, dan efektivitas kerja.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pentingnya penerapan *good governance* di berbagai negara sudah meluas mulai tahun 1980an, dan di Indonesia *good governance* mulai dikenal secara lebih dalam kurang lebih tahun 1990 sebagai wacana penting yang muncul dalam berbagai pembahasan, diskusi, penelitian, dan seminar, baik dilingkungan pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat termasuk lingkungan para akademisi. Sejak terjadinya krisis moneter dan krisis kepercayaan yang mengakibatkan perubahan dramatis tahun 1998, Indonesia telah memulai berbagai inisiatif yang dirancang untuk mempromosikan *good governance*, akuntabilitas dan partisipasi yang lebih luas (Sedarmayanti, 2013).

Untuk menciptakan *good governance* dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini, masyarakat menuntut agar sistem pengelolaan negara dan pengelolaan keuangan dapat dijalankan secara transparans dan bertanggung jawab. Masyarakat mengharapkan pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi (Claraini dkk, 2017). Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan

yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik (Sedarmayanti, 2012).

Stigma negatif seringkali melekat pada organisasi sektor publik, pelayanan yang dianggap lamban, tidak efisien, dan berbelit-belit merupakan beberapa hal yang seringkali menjadikan masyarakat apriori jika harus berurusan dengan organisasi pemerintah. Menurut Mahmudi (2010) tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintah baik pusat dan daerah serta perusahaan milik pemerintah, dan organisasi sektor publik lainnya untuk memperbaiki kinerjanya mendorong dibangunnya sistem manajemen organisasi berbasis kinerja.

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 29 tahun 2014).

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Tugas pokok pemerintah adalah sebagai penyelenggara pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pelaksanaan tugas pokok pemerintah ini didasarkan atas paradigma *good governance* dan *clean governance* dengan

didukung oleh SDM aparatur yang berkualitas dan profesional demi mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Penyelenggaraan pembangunan oleh pemerintah yang berhasil guna (*efektif*) dan berdayaguna (*efisien*) dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil (Irianto, 2016).

Dari segi fungsional, aspek governance dapat ditinjau dari apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan, atau justru sebaliknya dimana pemerintahan tidak berfungsi secara efektif dan terjadi inefisiensi (Sedarmayanti, 2013).

Visi Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah Kabupaten Purworejo periode tahun 2016--2021 adalah “Terwujudnya Kabupaten Purworejo yang semakin sejahtera berbasis pertanian, pariwisata, industri dan perdagangan yang berwawasan budaya, lingkungan dan ekonomi kerakyatan.”

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut diatas telah dirumuskan sejumlah misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan Kabupaten Purworejo sebagai Kabupaten yang religus dan demokratis.
2. Mewujudkan Kabupaten Purworejo sebagai gerbang ekonomi utama bagian selatan Provinsi Jawa Tengah yang berbasis pertanian, pariwisata, industri dan perdagangan.
3. Mewujudkan Kabupaten Purworejo sebagai daerah tujuan wisata unggulan berbasis budaya dan kearifan lokal.

4. Mewujudkan Kabupaten Purworejo yang unggul dibidang seni, budaya, dan olahraga.
5. Mewujudkan Kabupaten Purworejo sebagai Kabupaten yang unggul dibidang pendidikan dan pelayanan kesehatan.
6. Mewujudkan Kabupaten Purworejo menjadi Kabupaten yang memiliki aparatur pemerintahan yang mampu melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berpartisipasi yang berorientasi pada optimalisasi pelayanan publik.
7. Mewujudkan desa di Kabupaten Purworejo sebagai pusat pertumbuhan ekonomi melalui pemberdayaan masyarakat dalam berbagai bidang.

Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan, prasarana dan sarana, UPT serta kelompok jabatan fungsional (Peraturan Bupati Purworejo Nomor 72 Tahun 2016).

Jumlah pegawai Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo pada bulan Juni tahun 2018 sebanyak 111 orang. Selain itu memiliki petugas penyuluh pertanian sebanyak 82 orang.

Komposisi pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	S2	22	19,8%
2	S1 / D IV	41	36,9%
3	D III	10	9%
4	SMA	35	31,5%
5	SMP	3	2,7%
<b>Jumlah</b>		<b>111</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Tahun 2018

Tabel 1.2  
Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan berdasarkan golongan

No	Golongan	Jumlah	Prosentase
1	IV	21	18,9%
2	III	77	69,4%
3	II	12	10,8%
4	I	1	0,9%
<b>Jumlah</b>		<b>111</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Tahun 2018

Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan merupakan salah satu Perangkat Daerah yang besar di Kabupaten Purworejo, selain karena jumlah pegawainya yang banyak Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan juga menangani 3 urusan yaitu Urusan Pangan, Urusan Pertanian, serta Urusan Kelautan dan Perikanan. Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan mendukung rumusan misi Kepala Daerah yang kedua yaitu: “Mewujudkan Kabupaten Purworejo sebagai gerbang ekonomi utama bagian selatan Provinsi Jawa Tengah yang berbasis pertanian, pariwisata, industri dan perdagangan.”

Dalam menyikapi globalisasi di masa ini, Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo selalu berupaya untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik. *Good governance* yang merupakan persyaratan bagi setiap penyelenggara pemerintahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam rangka penerapan kinerja di lingkungan Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan yang meliputi perencanaan strategis dan manajemen kinerja. Oleh sebab itu, diperlukan adanya pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, bertanggungjawab dan bebas dari kolusi, korupsi, serta nepotisme menuju ke pemerintahan yang baik.

Berdasarkan data tahun 2016 dan 2017 masih terdapat beberapa target sasaran yang tidak tercapai, demikian juga dengan serapan anggaran yang belum optimal. Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Rencana Kerja Tahun 2016, menunjukkan bahwa dari 12 indikator sebanyak 7 indikator status capaian kinerjanya telah tercapai dan 5 indikator tidak tercapai. Pada tahun 2016 serapan anggaran Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan sebesar 31,24 % dengan realisasi fisik sebesar 45,43%. Berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*) atas realisasi pelaksanaan Rencana Kerja Tahun 2017, menunjukkan bahwa dari 31 indikator kinerja program, sebanyak 26 indikator status capaian kinerjanya telah tercapai dan 5 indikator tidak tercapai. Pada tahun 2017 serapan

anggaran Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan sebesar 60,38 % dengan capaian kinerja fisik sebesar 65,66 %.

Tabel 1.3  
Target dan Realisasi Kinerja Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Purworejo Tahun 2016

No	Urusan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja Tahun 2016		
				Target	Realisasi	% Capaian
	<b>URUSAN PERTANIAN</b>					
	1. Meningkatnya produksi dan produktivitas sektor pertanian dalam arti luas	1. Pertumbuhan PDRB sektor pertanian	%	4,44	4,35	97,9%
	2. Meningkatnya usaha agribisnis dalam pengelolaan potensi/pertanian	1. Substistem agroinput dan agroonfarm	%	100	100	100%
		1. Nilai Tukar Petani	%	102,95	103,58	100%
	<b>Program</b>	<b>Indikator Kinerja</b>				
	Program Peningkatan Produksi dan Produktivitas Pertanian	Jumlah luasan panen komoditas pertanian (ha/tahun)	ha/tahun	117.980	88.702	75%
	Program Penerapan Teknologi Pertanian	Luas penerapan teknologi intensifikasi pertanian (ha)	Ha	1.300	2000	100%
		Prosentase penerapan teknologi IB (%)	%	80	80	100%
	Program pemberdayaan penyuluh dan peningkatan penyuluh pertanian	Prosentase cakupan pelayanan penyuluhan (WIBI)	%	100	100	100%
		Prosentase pengukuhan kenaikan kelas kelompok:				
		· Lanjut	%	9	(8,8)	0%
		· Madya	%	2	190	100%
		· Utama	%	3	373	100%
	Program peningkatan produksi peternakan	Prosentase kenaikan populasi ternak besar	%	1	(1,5)	0%
		Prosentase kenaikan populasi ternak kecil	%	3	2,09	70%
		Prosentase kenaikan populasi ternak unggas	%	5	5	100
		Cakupan layanan ternak pada RPH	%	100	100	100
	Program Peningkatan Produksi Perikanan	Prosentase kenaikan produksi perikanan budidaya ( per tahun)	%	3	(1,05)	0
		Prosentase kenaikan produksi perikanan tangkap ( per tahun)	%	4	(2,2)	0

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Purworejo Tahun 2016.

**Tabel 1.4**  
**Target dan Realisasi Kinerja Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan**  
**Kabupaten Purworejo Tahun 2017**

No.	Urusan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja Tahun 2017		
				Target	Realisasi	% Capaian
	<b>URUSAN PERTANIAN</b>					
	Meningkatnya produksi dan produktivitas sektor pertanian dalam arti luas	1. Pertumbuhan PDRB sektor pertanian	%	45.40		
	Meningkatnya ketersediaan, distribusi dan konsumsi serta keamanan pangan daerah	1. Skor Pola Pangan Harapan	%	85.70	85.6	100
	Meningkatnya usaha agribisnis dalam pengelolaan potensi/pertanian	1. Substems agroinput dan agroonfarm	%	100.0	100	100
		2. Nilai Tukar Petani (NTP)		103.68		
	<b>Program</b>	<b>Indikator program</b>				
	Program Peningkatan Ketahanan Pangan	Desa rawan / rentan pangan yang ditangani	Desa	6	11	100
		Rasio ketersediaan energi (2.200 kal/cap/hari)	%	100	154.77	100
		Rasio ketersediaan protein (57 gr/cap/hari)	%	100	256.65	100
	Program Peningkatan Produksi dan Produktivitas Pertanian	Jumlah luasan panen komoditas pertanian (ha/tahun)	ha/tahun	118,000	127,744	100
	Program Agribisnis Komoditas Unggulan Pertanian dan Peternakan	Produksi Padi (ton/th)	ton/th	358,458	333,119	93
		Produksi Jagung (ton/th)	ton/th	18,755	23,496	100
		Produksi Durian (ton/th)	ton/th	457	2,158	100
		Produksi Biofarmaka (ton/th)	ton/th	4,712	2035.38	43
		Prosentase kenaikan populasi ternak kambing kaligesing (%)	%	0.5	-13	0
	Program Penerapan Teknologi Pertanian	Luas penerapan teknologi intensifikasi pertanian (ha)	Ha	1,600	2182	100
		Prosentase penerapan teknologi IB( % )	%	80	81	100
	Program Pemberdayaan Penyuluh dan Peningkatan Penyuluhan Pertanian	Prosentase cakupan pelayanan Penyuluhan (WIBI)	%	100	100	100
		Prosentase penguahan kenaikan kelas kelompok				
		- Lanjut	%	9	16.5	100
		- Madya	%	2	15.75	100
		- Utama	%	3	18.89	100

No.	Urusan / Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja Tahun 2017		
				Target	Realisasi	% Capaian
	Program Peningkatan Produksi Peternakan	Prosentase kenaikan populasi ternak besar	%	1	1.2	100
		Prosentase kenaikan populasi ternak kecil	%	3	2.5	83
		Prosentase kenaikan populasi ternak unggas	%	5	11.4	100
		Cakupan layanan pemotongan ternak pada RPH	%	100	100	100
	Program Agribisnis Komoditas Unggulan Perikanan	Cakupan wilayah pengembangan TPI	TPI	6	5	83
		Kelompok perikanan (pembenihan dan pembesaran) yang memiliki sertifikat CBIB	kelompok	5	7	100
		Even Promosi Perikanan meningkat	even	5	4	80
	Program Peningkatan Produksi Perikanan	Prosentase kenaikan produksi perikanan budidaya (per tahun)	%	3	3.29	100
		Prosentase kenaikan produksi perikanan tangkap (per tahun)	%	4	-39	0
	Program Peningkatan Penerapan Teknologi Perkebunan	Prosentase Peningkatan Jumlah Kelompok Tani yang Menerapkan Teknologi Perkebunan (SLPHT)	kelompok	5	7	100
	Program Peningkatan Produksi/Produktivitas Perkebunan	Jumlah produksi komoditas perkebunan potensial				
		Jumlah produksi kelapa (ton) setara kopra	Ton	24,967.11	25393.93	100
		Jumlah produksi kelapa deres dalam bentuk gula (ton)	Ton	18,655.91	18282	98
		Jumlah produksi cengkeh (ton)	Ton	532.05	636.2	100
		Produktivitas kakao (kg/ha)	Kg/ha	1,182.01	1247.38	100
		Produktivitas karet (kg/ha)	Kg/ha	841.22	1200	100
		Produktivitas aren (kg/ha)	Kg/ha	1,039.04	1007.5	97
		Produktivitas kopi (kg/ha)	Kg/ha	321.4743	483.84	100

Sumber : Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo Tahun 2017.

Melihat dari laporan kinerja dua tahun terakhir (2016 dan 2017), menggambarkan bahwa ada permasalahan pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan yang menyebabkan tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudi (2015) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka dalam organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu. Selain itu Mahmudi (2015) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efisiensi dan efektivitasnya.

Berdasarkan sifatnya, organisasi cenderung merupakan kesatuan yang kompleks, yang berusaha mengalokasikan sumberdaya secara rasional demi tercapainya tujuan. Dengan demikian efektivitas dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi (Steers, 1984). Menurut Sedarmayanti (2013), efektivitas merupakan konsep penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran keberhasilan organisasi mencapai sasaran. Sasaran didefinisikan sebagai keadaan/kondisi yang ingin dicapai organisasi. Efektivitas organisasi sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan/sasaran. Menurut Amir (2017), sebuah organisasi dianggap efektif tidak hanya ketika organisasi tersebut menghasilkan laba, tetapi ada tujuan lain yang

lebih kompleks dari sekedar laba, seperti memajukan masyarakat sekitar, atau memberi manfaat bagi sebuah wilayah.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasar latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ditengarai efektivitas kerja Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan belum optimal.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut diatas maka pertanyaan dalam proposal penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan?
2. Apakah terdapat pengaruh transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan?
3. Apakah terdapat pengaruh partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan?
4. Apakah terdapat pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji adanya pengaruh akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

2. Untuk menguji adanya pengaruh transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.
3. Untuk menguji adanya pengaruh partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.
4. Untuk menguji adanya pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui penerapan prinsip prinsip *good governance* (akuntabilitas, transparansi, partisipasi dan supremasi hukum).
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada penelitian selanjutnya, baik pada daerah yang sama maupun pada daerah lain.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Landasan Teori

##### 1. Pengertian *Good Governance*

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik. Tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspons oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik (Sedarmayanti, 2012)

Menurut Irianto (2016), istilah *good governance* saat ini sering digunakan dalam berbagai literatur dan diskusi yang berkaitan dengan administrasi negara dan masalah-masalah dalam pelayanan kepada masyarakat. *Good governance* memfokuskan diri pada proses pengambilan keputusan. Penyusunan dan pengambilan keputusan dilalui melalui serangkaian proses dari awal (perumusan) hingga akhir (implementasi).

OECD dan World Bank dalam Sedarmayanti (2013) mengartikan *good governance* sebagai penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan

bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi secara politik dan administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.

Sedangkan menurut Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2013) menyimpulkan bahwa wujud *good governance* sebagai penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien, dengan menjaga “kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta, dan masyarakat.

Sementara itu menurut *World Conference on Governance*, UNDP dalam Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa *Good Governance* sektor publik diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan stakeholders, terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas: keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.

### **1. Prinsip-prinsip Good Governance**

Prinsip good governance menurut UNDP (*United Nation Development Programme*) dalam Sedarmayanti (2013) meliputi :

- a. Partisipasi (*participation*)
- b. Kepastian Hukum (*rule of law*)
- c. Transparansi (*transparancy*)

- d. Tanggung Jawab (*responsiveness*)
- e. Berorientasi pada kesepakatan (*consensus orientation*)
- f. Keadilan (*equity*)
- g. Efektivitas dan efisiensi (*effectiveness dan efficiency*)
- h. Akuntabilitas (*accountability*)
- i. Visi Strategik (*strategic vision*).

Prinsip *good governance* menurut Mustopadidjaja dalam Sedarmayanti (2013) meliputi:

- a. Demokrasi dan pemberdayaan
- b. Pelayanan
- c. Transparansi dan akuntabilitas
- d. Partisipasi
- e. Kemitraan
- f. Desentralisasi
- g. Konsistensi kebijakan dan kepastian hukum

Agoes dan Ardana dalam Kholidah dan Mildawati (2017) menyatakan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) adalah kaedah, norma atau pedoman perusahaan yang diperlukan dalam sistem pengelolaan suatu perusahaan yang sehat. Dalam hubungannya dengan tata kelola Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Menteri Negara BUMN juga mengeluarkan Keputusan Nomor Kep-117/M-MBU/2002 tentang Penerapan *Good Corporate Governance*. Ada lima prinsip menurut keputusan ini, yaitu: (1) *Transparency* (keterbukaan informasi), artinya kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan

dalam proses keputusan dan penyampaian informasi. (2) *Accountability* (akuntabilitas), adalah prinsip dimana para pengelola berkewajiban untuk membina sistem akuntansi yang efektif untuk menghasilkan laporan keuangan (financial statements) yang dapat dipercaya. (3) *Responsibility* (pertanggungjawaban), adalah prinsip dimana pengelola wajib memberikan pertanggungjawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan kepada para pemangku kepentingan sebagai wujud kepercayaan yang diberikan kepadanya. (4) *Independency* (kemandirian), artinya suatu keadaan dimana para pengelola dalam mengambil suatu keputusan bersifat profesional, mandiri, bebas dari konflik kepentingan, dan bebas dari tekanan/pengaruh dari manapun yang bertentangan dengan perundangundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan yang sehat. (5) *Fairness* (Kewajaran) merupakan prinsip agar para pengelola memperlakukan semua pemangku kepentingan secara adil dan setara, baik pemangku kepentingan primer (pemasok, pelanggan, karyawan, pemodal) maupun pemangku kepentingan sekunder (pemerintah, masyarakat, dan yang lainnya).

Menurut Undang-undang No 30 tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan tindak pidana korupsi menyatakan bahwa prinsip *good governance* meliputi:

- a. Kepastian hukum
- b. Keterbukaan
- c. Akuntabilitas
- d. Kepentingan Umum
- e. Proporsionalitas

Menurut Sedarmayanti (2013) prinsip utama *good governance* yakni:

- a. Akuntabilitas
- b. Transparansi (keterbukaan)
- c. Partisipasi
- d. Supremasi hukum aparat birokrasi

### 3. Efektivitas Kerja

Widjaja dalam Rahayu(2013) mengemukakan bahwa efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan, melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan. Menurut Suprihanto (dalam Rahayu, 2013) efektivitas diartikan sebagai prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin berprestasi seseorang, kelompok, ataupun organisasi, semakin menunjukkan efektivitasnya.

Gie dalam Jailani (2017) menyatakan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan hasil-hasil yang dapat dicapai misalnya seorang pejabat pimpinan yang efektif adalah seorang yang mempunyai angka tertinggi apabila diukur/dinilai berdasarkan hasil-hasil yang dicapai.

Mahmudi (2015) menyatakan bahwa efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Suatu organisasi, program, atau kegiatannya dinilai efektif apabila output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan, atau dikatakan *spending wisely*.

Efektivitas kerja menurut Siagian dalam Kholisa (2012) adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan

dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Pada umumnya orang percaya bahwa makin rasional suatu organisasi, makin besar upayanya pada kegiatan yang mengarah ketujuan. Bila makin besar kemajuan yang diperoleh ke arah tujuan, organisasi makin efektif pula. Dengan demikian efektivitas dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi. Dalam penelitian mengenai efektivitas organisasi, sumberdaya manusia dan perilaku manusia muncul sebagai fokus primer, dan usaha usaha untuk meningkatkan efektivitas harus selalu dimulai dengan meneliti perilaku di tempat kerja (Steers, 1984).

Menurut Campbell dalam Steers (1984), untuk mengukur efektivitas kerja, ada beberapa variabel yang biasanya dipergunakan yaitu:

1. Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus dengan baik jika diminta

2. Kemangkiran

Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan

3. Semangat kerja

Kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan, dan perasaan memiliki. Kelompok bersemangat, sedang perorangan bermotivasi (dan puas). Implikasinya semangat adalah bagian dari gejala kelompok.

#### 4. Motivasi

Kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sarana dalam pekerjaan. Ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

#### 5. Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perasaan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

### 2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Susanto dkk (2015) menyatakan bahwa hasil penelitian lembaga pemerintah di Indonesia, yang dalam penelitian ini adalah pemerintah daerah provinsi, ternyata telah terdapat usaha-usaha untuk menerapkan *good governance*. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kualitas penerapan *good governance* pada suatu pemerintah daerah provinsi merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam pemberian layanan masyarakat. Selain itu, pertumbuhan perekonomian suatu daerah provinsi dan realisasi belanja provinsi per kapita mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, sedangkan besarnya produk domestik regional bruto tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah provinsi.

Rahayu dkk (2013) menyatakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* mempunyai pengaruh yang kuat atau tinggi dengan tingkat efektivitas kerja pegawai Dinas Kebersihan dan Peratamanan Kota Surabaya. Hal ini terbukti dengan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat jika prinsip prinsip *good governance* diterapkan dengan benar maka akan terjadi peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Menurut Nasution (2015) ada pengaruh antara pelaksanaan prinsip-prinsip Good Governance terhadap efektivitas kerja pegawai di Unit Pelayanan Terpadu VI Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan. Hal ini memberi gambaran bahwa apabila pelaksanaan prinsip-prinsip Good Governance ditingkatkan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Besar pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip Good Governance terhadap efektivitas kerja pegawai di Unit Pelayanan Terpadu VI Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan sebesar 42.2%.

Kholidah dan Mildawati (2017) menyatakan bahwa (1) Keterbukaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa inti dari prinsip ini dapat meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar sehingga pihak manajemen dapat memanager risiko untuk memastikan seluruh risiko dapat dikelola pada waktu yang dapat ditolelir yang akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. (2) Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas mengatur bagaimana sebaiknya perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris. (3) Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan prinsip pertanggungjawaban ini mengatur pemenuhan tanggung

jawab perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh stakeholders yang mencakup hal-hal yang terkait dengan peraturan hubungan antara perusahaan dengan seluruh stakeholders untuk mewujudkan perusahaan sebagai perusahaan yang baik. (4) Kemandirian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip kemandirian dapat mengatur tentang bagaimana pegawai mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh stakeholders. (5) Kewajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan kewajaran meliputi kejelasan hak-hak pemegang saham untuk melindungi kepentingan pemegang saham, termasuk perlindungan terhadap pemegang saham minoritas dari kecurangan, sehingga kinerja pegawai akan stabil karena para pemegang saham mengetahui secara detail seluruh informasi perusahaan.

Dalam penelitian Saribu, Ardin Dolok (2017), ditunjukkan bahwa hasil penelitian pengujian yang dilakukan secara parsial memperlihatkan bahwa variabel bebas yaitu akuntabilitas, responsivitas dan keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Deli Serdang, dan transparansi berpengaruh negatif di BPKAD Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R Square) diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,681 yang artinya 68,1% tingkat efektivitas pegawai dipengaruhi oleh akuntabilitas, transparansi, responsivitas, dan keadilan sedangkan selebihnya yaitu 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Clairini dkk (2017) menyatakan bahwa : (1) Terdapat pengaruh *good governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Hal ini artinya dengan tingginya

penerapan *good governance* maka semakin baik Kinerja Pemerintah. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap kinerja pemerintah. Dimana semakin baik Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, maka Kinerja Pemerintah juga semakin baik. (3) Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan kinerja pemerintah. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi Kinerja Pemerintah. (4) Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi 0.138 atau 13,8%. Angka ini menjelaskan bahwa 13,8% kinerja pemerintah dipengaruhi oleh *good governance*, sistem pengendalian intern pemerintah dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya 86,2% akuntabilitas kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti peran monitoring, evaluasi, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, budaya organisasi dan yang lainnya.

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal/kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian harus dibuktikan melalui penelitian dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu.

#### **2.3.1 Pengaruh akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai**

Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 29 tahun 2014).

Menurut Mahmudi (2015) akuntabilitas publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumberdaya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumberdaya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*).

Pada penelitian sebelumnya Saribu (2017) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap efektivitas kerja artinya semakin tinggi akuntabilitas maka akan efektivitas kerja akan semakin baik. Hasil dari penelitian ini hampir sama hasil penelitian Kholidah dan Mildawati (2017) yang menyatakan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas mengatur bagaimana sebaiknya perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

### **2.3.2 Pengaruh transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai**

Transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *check and balance* antara lembaga eksekutif dan legislatif Sedarmayanti dalam Muttaqin (2014). Transparansi memiliki peran yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah karena dengan adanya transparansi maka seluruh masyarakat diberikan kesempatan untuk mengetahui kebijakan atau keputusan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jadi, pemerintah memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat tentang kebijakan yang diambil oleh pemerintah.

Pada penelitian Setiawan dkk (2016) korelasi antara variabel *good governance* dan variabel tingkat efektifitas kerja pegawai tergolong tinggi/kuat dan terdapat hubungan yang positif antara penerapan prinsip *good governance* terhadap tingkat efektifitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya. Maka dapat dikatakan pula bahwa kenaikan tingkat penerapan prinsip *good governance* diikuti dengan peningkatan efektifitas kerja pegawai, begitu pula sebaliknya (kausalitas). Variable *good governance* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi akuntabilitas, transparansi dan partisipasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan transparansi terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

### **2.3.3 Pengaruh partisipasi terhadap efektifitas kerja pegawai**

Menurut Sedarmayanti dalam Muttaqin (2014), partisipasi (melibatkan masyarakat terutama aspirasinya) dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan dan rencana pemerintah, terutama termasuk pengawasan dan evaluasi.

United Nation Development Program (UNDP) dalam Sedarmayanti (2013) memberikan beberapa karakteristik dalam pelaksanaan *good governance* diantaranya adanya participation, yaitu keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang menyalurkan aspirasinya.

Menurut Putri dan Putra (2015), partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap efektivitas kerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi dimana pengaruh langsung dari partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

#### **2.3.4 Pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai**

Supremasi hukum yaitu setiap tindakan negara harus dilandasi hukum dan bukan didasarkan pada tindakan sepihak dengan kekuasaan yang dimiliki. Sedarmayanti dalam Muttaqin (2014) dimensi supremasi hukum diantaranya setiap tindakan negara harus dilandasi hukum dan bukan didasarkan pada tindakan

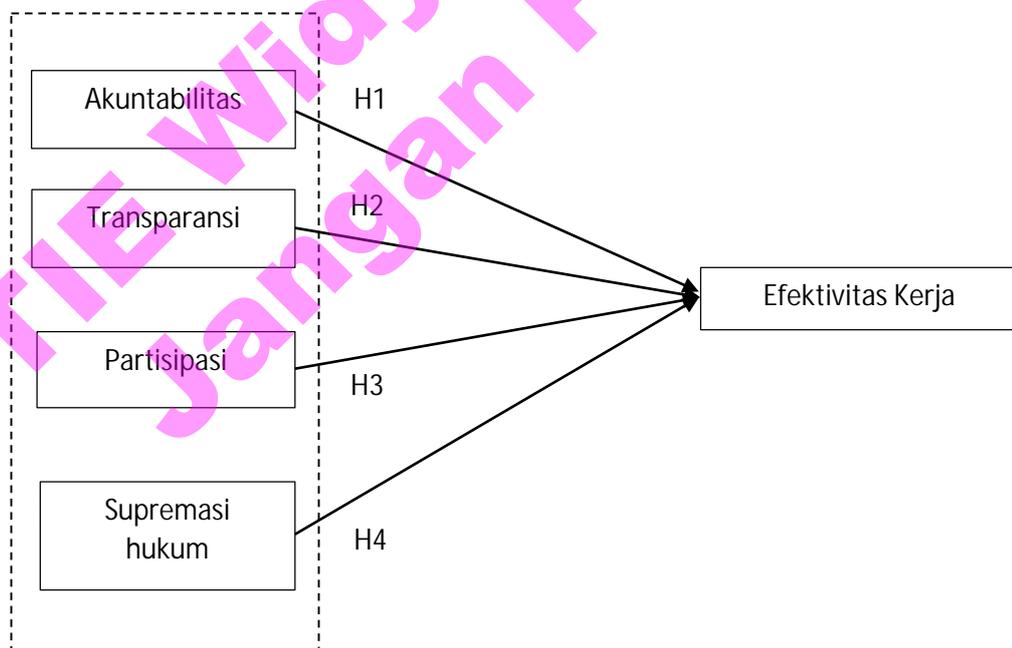
sepihak dengan kekuasaan yang dimiliki dan ada jaminan bahwa masalah diatur secara jelas, tegas, dan tidak duplikatif.

Dalam penelitian Saribu, Ardin Dolok (2017), ditunjukkan bahwa hasil penelitian pengujian yang dilakukan secara parsial memperlihatkan bahwa variabel bebas keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 = Terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

#### A. Model Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan/Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan perumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan menguji hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

#### **3.2 Definisi Operasional**

##### **1. Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik adalah kewajiban untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Dalam konteks organisasi pemerintah, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak

yang berkepentingan. Penekanan utama akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang, dan direncanakan akan dilakukan organisasi sektor publik (Mahmudi, 2015). Diukur dengan menggunakan 5 skala likert.

## **2. Transparansi**

Transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *check and balance* antara lembaga eksekutif dan legislatif Sedarmayanti dalam Muttaqin (2014). Diukur dengan menggunakan 5 skala likert.

## **3. Partisipasi**

Menurut Sedarmayanti dalam Muttaqin (2014), partisipasi (melibatkan masyarakat terutama aspirasinya) dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan dan rencana pemerintah, terutama termasuk pengawasan dan evaluasi. Dalam penelitian ini partisipasi yang diukur adalah partisipasi internal pegawai dalam pengambilan kebijakan organisasi. Diukur dengan menggunakan 5 skala likert.

#### 4. Supremasi Hukum

Supremasi hukum yaitu setiap tindakan negara harus dilandasi hukum dan bukan didasarkan pada tindakan sepihak dengan kekuasaan yang dimiliki. Diukur dengan menggunakan 5 skala likert.

#### 5. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Siagian dalam Kholisa (2012) adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah direntukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Diukur dengan menggunakan 5 skala likert.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiono (2011) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan (kecuali Penyuluh Pertanian Lapangan) yaitu sejumlah 111 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *judgement sampling* atau *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2011), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber

data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Dalam penelitian ini kriteria sampel adalah seluruh pejabat struktural Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan serta pelaksana yang dianggap memiliki kontribusi dalam pengambilan keputusan.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 60 orang. Roscoe dalam Sugiyono (2011) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 orang.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini jumlah variabel yang digunakan sejumlah 5 buah (4 variabel bebas dan 1 variabel terikat) sehingga jumlah minimal sampel adalah 50 orang.

### 3.4 Instrumen Penelitian

#### 3.4.1 Variabel

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah prinsip-prinsip *good governance* (transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan kepastian hukum) sebagai variabel bebas (Independen) sedangkan efektivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen).

#### 1. Prinsip-prinsip *good governance*

Prinsip-prinsip *good governance* sebagai variabel bebas akan diukur dengan menggunakan teori Sedarmayanti dalam Muttaqin (2014) sebagaimana berikut:

No	Dimensi	Indikator
1	Akuntabilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan.</li> <li>2. Adanya sanksi yang ditetapkan pada setiap kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan.</li> <li>3. Pembuatan laporan pertanggungjawaban dari kegiatan penyelenggaraan negara kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</li> </ol>
2	Transparansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan</li> <li>2. Tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik</li> <li>3. Adanya akses pada informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu.</li> <li>4. Berlakunya prinsip <i>check and balance</i> antar lembaga eksekutif dan legislatif</li> </ol>
3	Partisipasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya pemahaman penyelenggara negara tentang proses atau metode partisipatif</li> <li>2. Adanya pengambilan keputusan yang didasarkan atas konsensus bersama.</li> <li>3. Meningkatnya kualitas dan kuantitas masukan (kritik dan saran) untuk pembangunan daerah.</li> </ol>

4	Supremasi hukum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap tindakan negara harus dilandasi hukum dan bukan didasarkan pada tindakan sepihak dengan kekuasaan yang dimiliki</li> <li>2. Kepastian hukum, bahwa ada jaminan bahwa masalah diatur secara jelas, tegas, dan tidak duplikatif, serta bertentangan dengan peraturan perundang undangan lainnya</li> <li>3. Penegakan hukum yang konsisten dan nondiskriminatif</li> </ol>
---	-----------------	---

## 2. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja sebagai variabel terikat (Y1) akan diukur menggunakan teori campbel dalam steers (1984) sebagai berikut:

No	Dimensi	Indikator
1	Efektivitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesiagaan</li> <li>Kemangkiran</li> <li>Semangat kerja</li> <li>Motivasi</li> <li>Kepuasan kerja</li> <li>Beban pekerjaan</li> <li>Waktu menyelesaikan tugas</li> </ul>

### 3.4.2 Teknik Pengujian

Uji instrumen penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah setiap pertanyaan didalam kuisisioner telah valid. Suatu instrumen dikatakan valid berarti mempunyai validitas yang tinggi atau sebaliknya instrumen dikatakan kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Dalam hal ini koefisien korelasi yang ditentukan signifikansinya 5% menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah valid sebagai indikator.

Sedangkan Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Analisis kehandalan butir bertujuan untuk menguji konsistensi butir-butir pertanyaan dalam mengungkap indikator. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini digunakan nilai *alpha cronbach*. Dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach*  $>0,60$

### 3.5 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan metode pengisian kuesioner. Kuisisioner yaitu merupakan instrumen penelitian yang akan dijawab oleh responden berdasarkan variabel fungsi-fungsi manajemen dan kualitas pemberdayaan. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala pengukuran skala likert. Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) digunakan sebagai acuan untuk menentukan kelas interval hasil penelitian. Kuesioner yang akan disebarkan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban, masing-masing alternatif diberi skor yaitu:

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

N = Netral diberi skor 3

S = Kurang Setuju diberi skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

### 3.6 Metoda Analisis Data

Dalam penyusunan hasil penelitian ini metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan alat analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

Y	=	Efektivitas Kerja
a	=	konstanta
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub> ,b <sub>4</sub>	=	Koefisien
X <sub>1</sub>	=	Akuntabilitas
X <sub>2</sub>	=	Transparansi
X <sub>3</sub>	=	Partisipasi
X <sub>4</sub>	=	Supremasi Hukum

Pengujian hipotesis akan menggunakan Uji t, dimana uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo**

##### **4.1.1 Tugas**

Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo Nomor: 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purworejo. Menurut Peraturan Bupati Purworejo Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan susunan organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan, prasarana dan sarana, UPT serta kelompok jabatan fungsional.

##### **4.1.2 Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas pokok yang diembannya, Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana ;

2. Penyusunan dan pelaksanaan rencana dan program kerja bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana ;
3. Pembinaan dan pengendalian teknis bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
4. Penyelenggaraan perizinan dan pelayanan umum bidang pertanian, pangan, kelautan dan perikanan yang meliputi tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
5. Pelaksanaan koordinasi kegiatan dan kerjasama teknis dengan pihak lain di bidang tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
6. Pembinaan UPT dalam pelaksanaan kegiatan teknis operasional dan /atau kegiatan teknis penunjang tertentu;
7. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas-tugas bidang tanaman pangan dan hortikultura, pangan, perkebunan, peternakan, kelautan dan perikanan serta prasarana dan sarana;
8. Penyelenggaraan kesekretariatan DinPPKP; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan merupakan unsur perangkat daerah, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor: 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja . Berdasarkan Peraturan Bupati Purworejo tersebut, Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo susunan organisasinya terdiri dari :

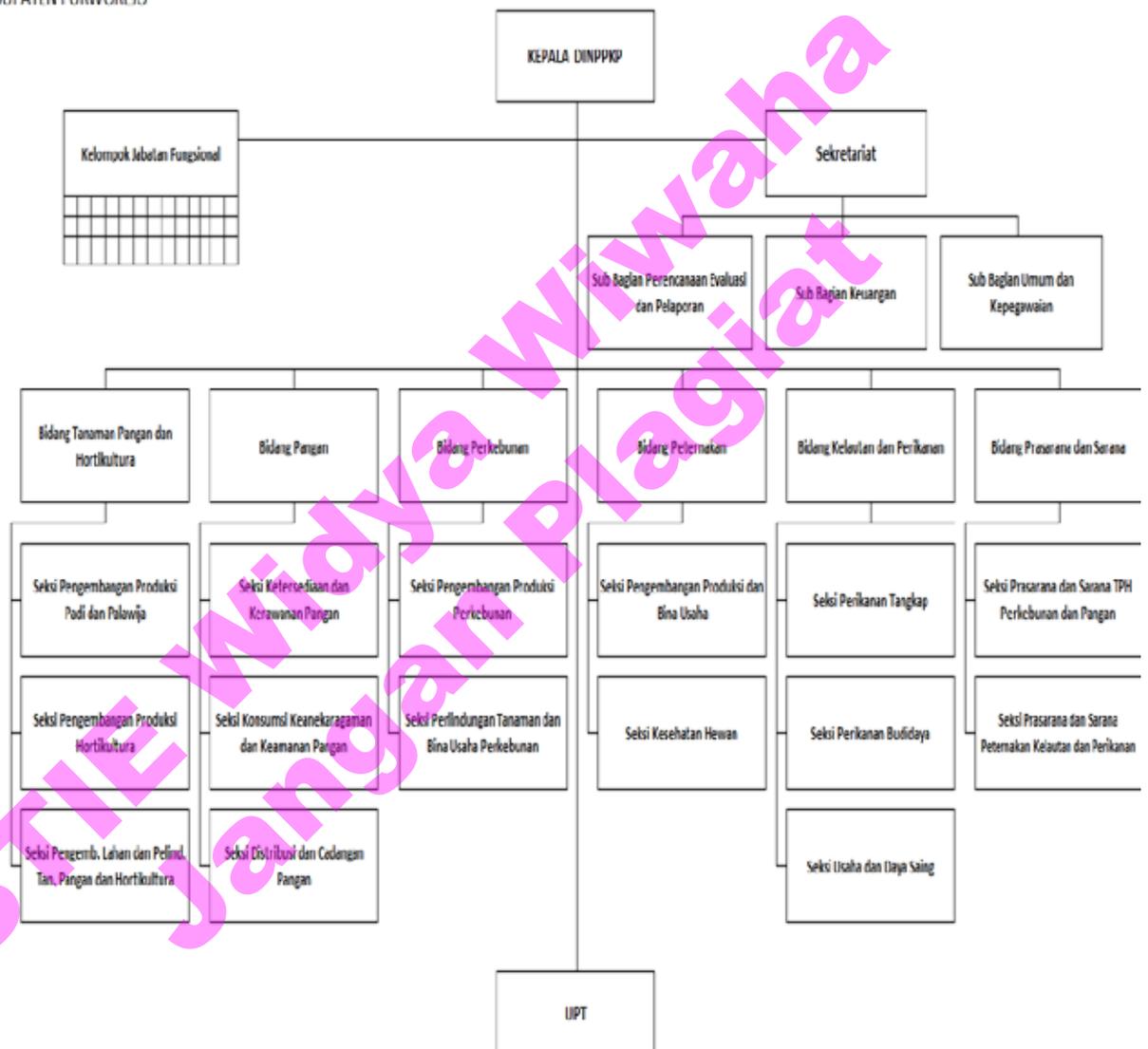
- a. Kepala Dinas:
- b. Sekretariat, membawahkan :
  - Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
  - Subbagian Keuangan;
  - Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, membawahkan :
  - Seksi Pengembangan Produksi Padi dan Palawija;
  - Seksi Pengembangan Produksi Hortikultura; dan
  - Seksi Pengembangan Lahan dan Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura
- d. Bidang Pangan, membawahkan :
  - Seksi Ketersediaan dan Kerawan Panga
  - Seksi Konsumsi, Keanekaragaman dan Keamanan Pangan; dan
  - Seksi Distribusi dan Cadangan Pangan
- e. Bidang Perkebunan, membawahkan :
  - Seksi Pengembangan Produksi Perkebunan;
  - Seksi Perlindungan Tanaman dan Bina Usaha Perkebunan
- f. Bidang Peternakan, membawahkan :
  - Seksi Pengembangan Produksi dan Bina Usaha;
  - Seksi Kesehatan Hewan

- g. Bidang Kelautan dan Perikanan, membawahkan :
- Seksi Perikanan Tangkap;
  - Seksi Perikanan Budidaya; dan
  - Seksi Usaha dan Daya saing
- h. Bidang Prasarana dan Sarana. Membawahkan
- Seksi Prasarana dan Sarana Tanaman Pangan Hortikultura, Perkebunan dan Pangan;
  - Seksi Prasarana dan Sarana Peternakan, Kelautan dan Perikanan
- i. UPT
- j. Kelompok Jabatan Fungsional

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

Gambar 4.1  
Struktur organisasi Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo

BAGAN ORGANISASI  
DINAS PERTANIAN PANGAN KELAUTAN dan PERIKANAN  
KABUPATEN PURWOREJO



**Sumber :** Renstra Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo 2016—2021.

## 4.2 Deskripsi Responden

### 4.2.1 Umur Responden

Usia responden secara umum dapat menjelaskan perbedaan terhadap perilaku seseorang atau kematangan dan kedewasaan dalam bekerja. Penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
31—40	15	25
41—50	20	33,33
51—60	25	41,67
Total	60	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel 4.1 dijelaskan bahwa jumlah responden terbanyak berada pada usia 51—60 tahun, yaitu sebanyak 25 responden atau 41,67 % dari keseluruhan responden. Selanjutnya yaitu usia 41—50 tahun sebanyak 20 responden atau 33,33 % dari total responden dan yang paling sedikit adalah usia 31—40 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 15%.

Rentang usia yang paling dominan yaitu 51—60 tahun yaitu sebanyak 41,67% hal ini dapat menggambarkan tingkat kematangan dan kedewasaan pegawai yang berpengaruh positif bagi organisasi, dimana dengan pengalaman yang dimiliki dapat lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan, namun disisi lain juga dapat mengindikasikan produktivitas yang kurang optimal.

#### 4.2.2 Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki laki	36	60
perempuan	24	40
Total	60	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari penelitian terhadap 60 responden, menunjukkan bahwa jumlah responden laki laki sejumlah 36 orang atau 60% sedangkan jumlah responden perempuan sejumlah 24 orang atau 40%.

#### 4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut. Penyajian data responden berdasarkan pendidikannya sebagaimana tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	5	8,33
Diploma	3	5
S1	31	51,67
S2	21	35
Total	60	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan sarjana merupakan tingkat pendidikan terbanyak yaitu sebanyak 31 responden atau 51,67% diikuti dengan tingkat pendidikan pasca sarjana yaitu 21 responden atau 35% , dan tingkat pendidikan SMA sejumlah 5 responden atau 8,33% serta yang paling rendah tingkat pendidikan diploma sebanyak 3 responden atau 5%.

Berdasarkan data tersebut di atas, menggambarkan sumberdaya manusia organisasi yang cukup baik, dimana tingkat pendidikan terbanyak pada level sarjana dan diikuti dengan pasca sarjana, sementara tingkat pendidikan SMA dan Diploma hanya berjumlah sedikit. Melihat data tersebut di atas maka seharusnya organisasi dapat lebih meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan potensi sumberdaya yang ada.

### **4.3 Deskripsi Data Penelitian**

Dalam melakukan penelitian yang menggunakan instrumen berupa kuesioner, diperlukan pengukuran yang berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Hal ini sangat penting untuk menentukan apakah alat pengukuran tersebut dapat digunakan atau tidak dalam mengumpulkan data yang diperlukan, sehingga dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis yang tepat sasaran. Oleh karena itu, sangat diperlukan instrumen penelitian yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:45). Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 23. Uji

signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2006:46). Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4  
Tabel Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Akuntabilitas	X <sub>1.1</sub>	0.765	0.361	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.811	0.361	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.737	0.361	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.715	0.361	Valid
Transparansi	X <sub>2.1</sub>	0.786	0.361	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.801	0.361	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.785	0.361	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.605	0.361	Valid
Partisipasi	X <sub>3.1</sub>	0.804	0.361	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.752	0.361	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.788	0.361	Valid
Supremasi Hukum	X <sub>4.1</sub>	0.752	0.361	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0.732	0.361	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0.795	0.361	Valid
Kinerja	Y1	0.587	0.361	Valid
	Y2	0.635	0.361	Valid
	Y3	0.559	0.361	Valid
	Y4	0.732	0.361	Valid
	Y5	0.724	0.361	Valid
	Y6	0.569	0.361	Valid
	Y7	0.589	0.361	Valid
	Y8	0.678	0.361	Valid
	Y9	0.648	0.361	Valid
	Y10	0.561	0.361	Valid
	Y11	0.767	0.361	Valid
	Y12	0.696	0.361	Valid
	Y13	0.802	0.361	Valid
	Y14	0.594	0.361	Valid
	Y15	0.749	0.361	Valid
	Y16	0.626	0.361	Valid
	Y17	0.741	0.361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen pada Tabel 4.4 yang dilakukan menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dapat dideskripsikan bahwa seluruh item dalam instrument dapat dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for Windows. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48). Hasil uji reliabilitas instrumen dari 27 responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5  
Tabel Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Nunnally	Keterangan
Akuntabilitas	0,651	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Transparansi	0,614	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Partisipasi	0,673	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Supremasi Hukum	0,625	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel
Kinerja	0,919	<i>Cronbach Alpha</i> > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Artinya jawaban terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

## 4.4 Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnof*. Suatu model regresi memiliki distribusi data normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Tabel Uji Normalitas Model Regresi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32148357
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,085
	Positive	,058
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance.

Tabel 4.7  
Tabel uji multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized coefisiens	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B			Tolerance	VIF
<b>1. (Constant)</b>	28,567	7,437	,000		
<b>Akuntabilitas</b>	,418	2,060	,044	,607	1,647
<b>Transparansi</b>	,639	2,730	,008	,692	1,445
<b>Partisipasi</b>	,478	2,257	,028	,793	1,261
<b>Supremasi hukum</b>	,205	,903	,371	,750	1,333

a. Dependent Variable: Efektivitas

Hasil analisis menunjukkan nilai variance inflection faktor (VIF) masing-masing variabel bebas  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$  menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4.4.3 Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai sig deviation from linearity  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai sig deviation from linearity  $< 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.8  
Tabel Uji Linearitas

Hubungan	F Hitung pada bagian Deviation from linearity	sig	Kesimpulan
X1-Y	1,170	0,336	Linear
X2-Y	0,953	0,466	Linear
X3-Y	0,111	0,997	Linear
X4-Y	0,400	0,875	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig deviation from linearity masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan hubungan semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah linear.

#### 4.4.4 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel. Hasil uji t dalam regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Tabel Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients B	t	Sig
1	(Constant)	28,567	7,437	,000
	Akuntabilitas	,418	2,060	,044
	Transparansi	,639	2,730	,008
	Partisipasi	,478	2,257	,028
	Supremasi hukum	,205	,903	,371

a. Dependent Variable: Efektivitas

a. Variabel Akuntabilitas

1) Hipotesa

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

2) Pada output analisis regresi, diketahui koefisien regresi variabel akuntabilitas sebesar 0,418 dengan nilai signifikansi pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,044 < \text{dari } 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,060 > t \text{ tabel } 1,684$ , sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

b. Variabel Transparansi

1) Hipotesa

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

- 2) Pada output analisis regresi, diketahui koefisien regresi variabel transparansi sebesar 0,639 dengan nilai signifikansi pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,008 < \text{dari } 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,730 > t \text{ tabel } 1,684$ , sehingga dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

c. Variabel Partisipasi

1) Hipotesa

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

- 2) Pada output analisis regresi, diketahui koefisien regresi variabel partisipasi sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar  $0,028 < \text{dari } 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,257 > t \text{ tabel } 1,684$ , sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

d. Variabel Supremasi Hukum

1) Hipotesa

H4 : Terdapat pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

- 2) Pada output analisis regresi, diketahui koefisien regresi variabel supremasi hukum sebesar 0,205 dengan nilai signifikansi pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar 0,103 > dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,903 < t tabel 1,684, sehingga dapat disimpulkan H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

#### 4.4.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.10  
Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 <sup>a</sup>	,458	,419	2,40442

a. Predictors: (Constant), Supremasi hukum, Partisipasi, Transparansi, Akuntabilitas

Hasil analisis regresi diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,677 dengan nilai adjusted R square sebesar 0,419 yang menunjukkan kontribusi akuntabilitas, transparansi, partisipasi, dan supremasi hukum terhadap efektivitas kerja sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi faktor lain diluar model regresi.

## 4.5 Pembahasan

### 1. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Efektivitas Kerja

Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumberdaya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumberdaya publik kepada pihak pemberi mandat (principal) (Mahmudi, 2015). The Oxford Advance Learner's Dictionary dalam Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa akuntabilitas adalah *required or expected to give an explanation for one's action*. Artinya adalah, dalam akuntabilitas terkandung kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindak tanduk dan kegiatannya terutama di bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi/atasannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas terhadap efektivitas kerja pegawai, artinya semakin tinggi akuntabilitas maka efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat.

Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan telah melaksanakan prinsip-prinsip akuntabilitas dimana pengelolaan organisasi selalu diupayakan untuk mengikuti aturan yang berlaku. Laporan pertanggungjawaban kinerja organisasi disusun secara berkala dan tepat waktu dan dipublikasikan melalui website dinas, meliputi laporan bulanan, triwulan, semesteran dan laporan tahunan. Laporan tersebut mempertanggungjawabkan kinerja organisasi baik kinerja keuangan maupun kinerja sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah diperjanjikan sebelumnya sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK). Perjanjian Kinerja dibuat secara bertahap pada setiap eselon, dan diperjanjikan kepada atasannya.

Pada hasil reviu SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) tahun 2017 yang dilakukan oleh Inspektorat Purworejo, dimana Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan mendapatkan nilai B dengan interpretasi : Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perubahan.

Salah satu upaya peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi dapat dilakukan dengan cara peningkatan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan masih terbatas, dan tidak merata pada semua pegawai. Peningkatan kapasitas pegawai ini diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.

Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 29 tahun 2014). Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

Pada penelitian Saribu (2017) diketahui bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, artinya semakin tinggi akuntabilitas

maka akan efektivitas kerja akan semakin baik. Hasil dari penelitian ini hampir sama hasil penelitian Kholidah dan Mildawati (2017) yang menyatakan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Transparansi terhadap Eefektivitas Kerja**

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan artinya semakin tinggi transparansi pada organisasi maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat.

Transparansi memiliki peran yang penting dalam penyelenggaraan pemerintah karena dengan adanya transparansi maka seluruh masyarakat diberikan kesempatan untuk mengetahui kebijakan atau keputusan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jadi, pemerintah memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat tentang kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo selalu berusaha untuk memberikan informasi kepada publik melalui website dinas terutama untuk laporan kinerja yang merupakan bentuk komitmen keterbukaan informasi. Dokumen yang wajib dipublikasikan diantaranya dokumen Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Pertanggungjawaban Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) dan lain lain. Selain itu website juga selalu menyampaikan berita-berita terkait aktivitas organisasi. Dengan demikian setiap pegawai dan masyarakat dapat memanfaatkan informasi yang dibutuhkan mengenai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

Walaupun pelaksanaan transparansi pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan telah cukup baik, tetapi masih saja ada pegawai yang belum memahami misi serta sasaran organisasi. Sehingga dalam melaksanakan kegiatan tidak memahami tujuan akhir yang harus dicapai sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan. Untuk itu perlu kiranya dilakukan sosialisasi kepada pegawai terutama pejabat struktural mengenai target sasaran dan program yang harus dicapai, tidak hanya sekedar melaksanakan kegiatan yang sebatas pada pencapaian output saja.

Kinerja instansi pemerintah berkaitan erat dengan pengawasan, akuntabilitas dan transparansi. Memantapkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Penerapan berbagai aturan perundang-undangan yang ada terkait dengan penerapan konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada rakyat. Implementasi akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pemerintah daerah (Wiguna, 2015). Melalui transparansi menyebabkan tersedianya informasi yang memadai tentang penyusunan rencana kerja dan informasi laporan daerah diberikan tepat waktu dan handal kalau transparansi atau keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi tentang aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Jika dilihat dari definisi transparansi pada sub pembahasan sebelumnya transparansi adalah adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Dalam hal ini Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan secara berkala direviu oleh inspektorat,

BPKP, maupun BPK. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan preferensi publik. Makna dari transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat dilihat dalam dua hal yaitu (1) salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat, dan (2) upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN).

### **3. Pengaruh Partisipasi terhadap Efektivitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Pangan Kelautan dan Perikanan yang artinya semakin tinggi partisipasi maka efektivitas kerja pegawai juga semakin meningkat .

Hariadi, Bambang (2002) menyatakan bahwa partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan. Adanya partisipasi mendorong setiap manajer untuk meningkatkan prestasinya dan bekerja lebih keras dan menganggap bahwa target organisasi adalah merupakan target pribadinya juga. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan prestasi (kinerja) yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Adanya partisipasi mendorong setiap manajer untuk meningkatkan prestasinya dan bekerja keras dan menganggap bahwa target organisasi adalah merupakan target pribadinya juga.

Pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan selalu melibatkan pegawai dalam penyusunan perencanaan seperti penyusunan Rencana Strategis (Renstra) , Rencana Kerja (Renja) dan penyusunan laporan capaian kinerja baik bulanan maupun laporan tahunan seperti penyusunan LKjIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah). Selain itu koordinasi juga selalu dilakukan minimal satu kali dalam sebulan membahas capaian kinerja dan berbagai rencana kegiatan serta permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Selain itu setiap tahun dinas selalu menyelenggarakan Forum Perangkat Daerah, dimana dalam pertemuan tersebut dilakukan FGD yang melibatkan seluruh pejabat struktural dinas, OPD lain yang terkait, Anggota DPRD, dan masyarakat guna membahas rencana kerja tahun berikutnya. Prinsip partisipasi yang telah berjalan ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

Peningkatan partisipasi pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan bisa ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi pegawai. Peningkatan motivasi ini bisa didapat dari kegiatan yang bersifat kebersamaan seperti pengajian rutin, atau outbond bersama sehingga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan diharapkan dapat meningkatkan partisipasi pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi akan tergantung kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan tersebut. Kinerja dari karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Menurut Anoraga (2001) motivasi kerja adalah dorongan, keinginan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau

pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang ditetapkan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya jika orang itu memiliki motivasi yang rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

#### **4. Pengaruh Supremasi Hukum terhadap Efektivitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa supremasi hukum tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Pelanggaran disiplin ringan dan kinerja pegawai yang kurang produktif masih sering ditemukan di Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan tanpa mendapatkan punishment yang jelas. Upaya peningkatan disiplin pegawai sudah dilakukan, seperti pengadaan mesin presensi elektronik, dan pemberian tambahan penghasilan berdasarkan kinerja pegawai. Namun upaya penegakan disiplin harus diikuti dengan sanksi yang jelas, sehingga pegawai termotivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku.

*Reward* dan *Punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan

perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Sementara *Punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk *reinforcement* yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi Handoko dalam Setiawan dkk (2016).

Dalam aspek supremasi hukum maka kedudukan hukum seorang Pegawai Negeri Sipil diatur dalam berbagai perundang-undangan kepegawaian. Peraturan perundang-undangan tersebut menjadi pedoman bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan kewajiban-kewajiban dan menjauhi larangan-larangannya serta cara memperoleh hak-haknya. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil diperlukan untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu dan melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan yang artinya semakin tinggi akuntabilitas maka efektivitas kerja pegawai semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan transparansi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan yang artinya semakin tinggi transparansi maka efektivitas kerja pegawai semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan yang artinya semakin tinggi partisipasi maka efektivitas kerja semakin meningkat.
4. Tidak terdapat pengaruh supremasi hukum terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan.

#### 5.2 Saran

1. Bagi Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan.

Kepala Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan beserta jajarannya diharapkan memiliki komitmen bersama dalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi dan partisipasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan akuntabilitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara peningkatan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan transparansi dapat dilakukan dengan memberikan

sosialisasi kepada pegawai terutama mengenai target sasaran dan program yang harus dicapai, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Sementara itu peningkatan partisipasi pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan bisa dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang bersifat kebersamaan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi pegawai seperti menyelenggarakan pengajian bulanan atau outbond dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja organisasi sehingga kinerja organisasi menjadi lebih baik guna mendukung visi dan misi Kepala Daerah.

## 2. Bagi Peneliti Lain

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi akuntabilitas, transparansi, partisipasi, dan supremasi hukum terhadap efektivitas kerja sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi faktor lain diluar model regresi. Peneliti lain dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengikut sertakan prinsip prinsip *good governance* lainnya yang belum diteliti dalam dalam penelitian ini seperti prinsip-prinsip *good governance* menurut Mustopadidjaja, Undang-undang No 30 tahun 2002 atau prinsip-prinsip *good governance* menurut UNDP (*United Nation Development Programme*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2001), *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Amir, Taufiq M. (2017), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Cahyadi, Ari (2016), “Penerapan *Good Governance* dalam Pelayanan Publik”, JPAP, Vol. 2 No.2, hal 479—494.
- Chlaraini, Chici dkk (2017). “Pengaruh *Good Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”, JOM Fekon, Vol.4 No.1.
- Hariadi, Bambang (2002), *Akuntansi Manajemen Suatu Sudut Pandang*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2006). *Aplikasi Analisis Multivar dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono (2011). *Analisis Data Multivariat*, Yogyakarta: BPFE.
- Irianto, Jusuf. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (KMSDM-SP)*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Jailani, Abdul Kadir (2017), “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda”, eJournal Administrasi Publik, Volume 5, Nomor1.
- Khalidah, Nur dan Titik Mildawati (2017), “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai” Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Volume 6, Nomor 3.
- Mahmudi (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muis, Muhammad Amirul Haq,” Analisis Implementasi *Good Governance* dalam Pelayanan Publik di Kecamatan Panakukkang Kota Makassar”, Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 7 Nomor 2.
- Muttaqin, Zaenal (2014), “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan Tahun 2013 di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan”, Skripsi Sarjana tidak diterbitkan, Unila. Lampung.

- Nasution, Ovi Aldino Akbar, “ Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Pelayanan Terpadu VI Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan”, *Perspektif* , Volume 8 No. 2.
- Putri, Ni Putu Mia Sulistiari dan I Nyoman Wijana Asmara Putra (2015), “Pengaruh Partisipasi Penganggaran pada Kinerja Manajerial”, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12.2
- Rahayu dan Idayanti (2013), “Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* terhadap efektivitas kerja pegawai”, *Akuntansi*, Vol.2 No. 8.
- Republik Indonesia (2014), Peraturan Presiden Republik Indonesia No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
- Republik Indonesia (2015), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Saribu, Ardin Dolok (2017),”Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang” *Jurnal Online Internasional dan Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* Vol 20 No 1.
- Sedarmayanti (2013). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2012). *Good Governance*, Bandung : Mandar Maju.
- Setiawan dan Idayanti (2016), “Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Binamarga dan Pematusan Kota Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* : Volume 5, Nomor 7.
- Sofyan, Diana Khairani (2013), “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda,” *Malaikussaleh Industrial Engineering Journal* Volume 2 Nomor 1.
- Steers, Richard M (1984). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung : Alfabeta.
- Susanto, Dwi dkk (2015), “ Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kualitas Pemberian Layanan Publik” *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 02.

Wibowo (2015), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wiguna, S Budi. (2015), “Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng”. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**