



Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (Studi pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)

Ashabul Maimanah

Universitas Lampung

Korespondensi penulis: maimanahashabul80@gmail.com

Nurdiono Nurdiono

Universitas Lampung

E-mail: nurdiono_pb@yahoo.com

Alamat: Jalan Prof. Dr Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141

Abstract. *The background to this research was to determine the effect of implementing the principles of good government governance on the performance of employees in the financial sector. The study was conducted at the Regional Government of Bandar Lampung City. The research approach used in this research is a quantitative approach. The data source for this research is respondent data obtained directly based on a questionnaire. The results of data analysis show that the application of good government governance principles has an effect on the performance of financial sector employees.*

Keywords: *Good Government Governance, Employee Performance, Finance.*

Abstrak. Latar belakang dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip good government governance terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Studi dilakukan pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini berupa data responden yang didapat melalui secara langsung berdasarkan kuisioner. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip good government governance berpengaruh pada kinerja pegawai bidang keuangan.

Kata Kunci: Good Government Governance, Kinerja Pegawai, Keuangan.

LATAR BELAKANG

Dengan adanya otonomi, terjadi pergeseran sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Di era otonomi daerah, diberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pemerintah daerah untuk mengelola sumber-sumber keuangan guna menjamin kemakmuran rakyat. Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa sistem otonomi daerah mengandung beberapa misi, yaitu: pertama, menciptakan pengelolaan sumber daya daerah yang efisien dan efektif; kedua, meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat; ketiga, memberdayakan masyarakat dan menciptakan ruang bagi mereka untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah.

Pemerintah Kota Bandar Lampung masih merancang berbagai aplikasi digital untuk mendorong transparansi dan mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme di lingkungan

pemerintah akan tetapi setelah adanya berita viral atas penggunaan dana yang tidak sesuai oleh Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu pembelian 126 kendaraan dinas untuk lurah, sedangkan masih banyak honor yang tidak dibayarkan untuk pegawai honorer di lingkup Kota Bandar Lampung maka anggapan publik masih mencemari Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Dasar dari perwujudan penciptaan tata kelola pemerintahan yang baik adalah Undang-Undang Administrasi Publik (AP) yang tertuang pada TAP MPR RI No. XI/MPR/1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas KKN dan UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Selain UU AP, dasar penciptaan good government governance bercermin pada PP No. 71 Tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintahan (SAP). Good government governance mengandung beberapa prinsip. Dalam penerapannya good government governance dikenal dengan adanya lima prinsip utama, kelima prinsip tersebut adalah transparansi, akuntabilitas, responibilitas, independensi, dan keadilan (Pratolo, 2010). Apabila prinsip itu diterapkan dalam suatu pemerintahan daerah, maka good government governance akan tercapai dan kinerja sebuah pemda akan menjadi lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan adalah asumsi tentang sifat manusia (Eisenhardt, 1989). Penerapan Good Government Governance (GGG) pada suatu organisasi akan mampu meminimalkan sifat oportunistik dari para manajemen sehingga berdampak pada perbaikan kinerja organisasi. Salah satu cara yang digunakan untuk memonitor masalah kontrak dan membatasi perilaku oportunistik manajemen adalah dengan menerapkan prinsip Good Government Governance (GGG). Penerapan Good Government Governance (GGG) diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi organisasi, upaya ini dimaksud agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih aktual dan terpercaya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik (Trisnarningsih, 2007). Penerapan Good Government Governance (GGG) sangat diyakini memberikan kontribusi yang strategis dalam menciptakan peningkatan kinerja serta sangat efektif menghindari penyimpangan dan mencegah korupsi dan suap. Teori agen juga dapat diterapkan dalam analisis good governance (tata kelola yang baik) pemerintah daerah. Good governance adalah konsep yang berkaitan dengan cara-cara pemerintah mengelola urusan publik secara efisien, transparan, akuntabel, responsif, dan partisipatif. Tujuan utama dari good governance adalah untuk meningkatkan kinerja

pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat (Daniri, 2007).

Dalam kerangka good governance, teori agen dapat membantu mengidentifikasi dan menganalisis masalah-masalah potensial yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan pemerintah daerah. Contohnya, pejabat pemerintah daerah dapat menghadapi insentif untuk menggunakan dana publik untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu, atau mereka mungkin tidak memberikan informasi yang akurat tentang pengelolaan keuangan mereka kepada prinsipalnya (Hasniati, 2016).

Hal ini dapat melibatkan penerapan sistem pengawasan yang kuat, pelaporan keuangan yang transparan, partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Dengan demikian, teori agen dapat memberikan landasan konseptual untuk memahami hubungan antara good governance dan kinerja keuangan pemerintah daerah serta membantu dalam merancang sistem pengelolaan yang lebih efektif dan akuntabel (Ibrahim, 2007).

Kinerja Pegawai Bidang Keuangan

Menurut Bastian (2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perumusan skema strategis (strategic planning) organisasi.

Menurut Yuliansyah et al (2016) serta Khan et al (2015), kinerja dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Usaha merupakan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, kinerja dijelaskan sebagai hasil atau keluaran dari kegiatan atau program yang dicapai atau akan dicapai dalam penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang dapat diukur. Secara keseluruhan, kinerja merupakan hasil pencapaian dari kegiatan yang telah dianggarkan dan dilaksanakan.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja terkait dengan pencapaian serangkaian tugas oleh individu. Semakin tinggi tingkat kinerja, semakin meningkat pula efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas yang dicapai. Kinerja yang lebih baik dapat dicapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan pribadi dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan (Wijayanti et al, 2007).

Pengukuran kinerja memainkan peran penting dalam mengevaluasi akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik (Yuliansyah et al. 2017). Mardiasmo (2009) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja sektor publik merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik dalam mengevaluasi pencapaian strategi melalui penggunaan indikator keuangan dan non-keuangan.

Menurut Robbins S. P. (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Sudarmanto (2009), mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan,kecermatan.
2. Kuantitas,yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Siagian (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Goetsch, et al (2005) menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

2. Kuantitas

Wungu, et al (2003) menjelaskan bahwa kuantitas adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Ketepatan waktu

Menurut Cothier, et al (1986) Ketepatan waktu didefinisikan sebagai kemampuan sistem untuk merespons dalam waktu yang ditentukan. Dalam kinerja karyawan, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Erawati, et al (2017) Efektivitas merupakan suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai.

5. Kemandirian

Tingo, et al (2022) menyatakan bahwa kemandirian dalam kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dengan mengambil inisiatif dan membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaannya.

Transparansi

Transparansi diartikan bahwa pada sebuah organisasi terdapat ketersediaan informasi yang mudah dan bebas serta dapat diakses oleh orang-orang yang akan terkena dampak kebijakan dari organisasi tersebut (Ramadona, 2020). Transparansi diartikan sebagai keterbukaan dalam pelaksanaan sebuah proses atau kegiatan dan merupakan salah satu syarat penting demi menciptakan good governance (Tahir, 2011).

Mahmudi (2016) menjelaskan bahwa transparansi berarti organisasi secara terbuka memberikan informasi terkait pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan. Transparansi juga mencakup penjelasan dari manajemen organisasi sektor publik tentang aktivitas, program, kebijakan yang telah, sedang, dan akan dilakukan, serta sumber daya yang digunakan. Transparansi dalam pengelolaan keuangan publik merupakan salah satu prinsip good governance yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik.

Ritonga, et al (2016) juga menyatakan bahwa transparansi tidak hanya sebatas ketersediaan informasi, tetapi juga melibatkan publikasi informasi tersebut secara tepat waktu. Informasi yang dipublikasikan dengan tepat waktu akan lebih bermanfaat dan berdampak dalam pengambilan keputusan publik terkait penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam konteks pengelolaan keuangan daerah.

Mustopadidjaja (2003) Transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam membuat kebijakan-kebijakan sehingga dapat diketahui oleh masyarakat. Transparansi pada akhirnya akan menciptakan akuntabilitas antara pemerintah dengan rakyat. Jadi transparansi adalah memberikan informasi pengelolaan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan. peraturan perundang-undangan.

Indikator transparansi menurut Biswas et al. (2019) adalah

- Akses masyarakat terhadap dokumen dan informasi pemerintah.
- Tinjauan masyarakat terhadap laporan anggaran dan keuangan.
- Tinjauan masyarakat terhadap laporan anggaran dan keuangan serta.
- Ketersediaan seluruh media publikasi seperti pusat informasi, dengar pendapat, aplikasi mobile, website, buletin, dan spanduk.

Adapun beberapa Indikator transparansi menurut Kristianten (2006) yakni:

- Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen,
- Kejelasan dan kelengkapan informasi,
- Keterbukaan proses, dan
- Kerangka regulasi yang menjamin transparansi.

Akuntabilitas

Thoyibatun (2018) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah bentuk pertanggung jawaban atas delegasi wewenang maupun tugas yang diberikan kepada setiap instansi pemerintah dan pada setiap satuan kerja atau unit kerja yang berada didalamnya. Akuntabilitas juga diartikan sebagai keharusan untuk memberikan pertanggung jawaban ataupun untuk menjawab serta menjelaskan setiap apa yang sudah dikerjakan dan penyelenggaraan organisasi kepada pihak yang memiliki hak dan wewenang untuk meminta keterangan terhadap organisasi tersebut (Tandililing, 2019). Akuntabilitas merupakan sebuah konsep etika yang berkaitan dengan kemampuan untuk menjelaskan setiap keputusan yang diambil serta untuk menjelaskan aktivitas yang dilakukan (Risna, 2020).

Menurut Mardiasmo (2006) Akuntabilitas merupakan kewajiban dari pemegang amanah untuk memberikan tanggung jawab, menyajikan, mengungkapkan, dan melaporkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kegiatan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, penting bagi pemerintah daerah untuk terus meningkatkan aksesibilitas laporan keuangan mereka. Dengan demikian, informasi yang terdapat dalam laporan keuangan pemerintah daerah dapat memenuhi prinsip akuntabilitas.

Menurut Rasul (2002) Dimensi akuntabilitas ada 5, yaitu

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (accountability for probity and legality)
2. Akuntabilitas manajerial
3. Akuntabilitas program
4. Akuntabilitas kebijakan
5. Akuntabilitas finansial

Menurut Solihin (2007) indikator minimum akuntabilitas yaitu:

1. Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan.
2. Adanya sanksi yang ditetapkan atas kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan.
3. Adanya output dan outcome.

Responsibilitas

Tanggung jawab (responsibility) merupakan suatu tugas yang diberikan kepada seseorang dimana tugas tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dimana tugas tersebut apabila tidak dilaksanakan dengan baik, maka ada konsekuensi yang akan didapatkan dikarenakan adanya kegagalan dalam menjalankan tugas atau amanah yang diberikan kepadanya. (Rani, 2018).

Menurut Azheri (2012) menyatakan responsibilitas ditunjukkan pada indikator penentu atas lahirnya suatu tanggung jawab, yaitu suatu standar yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam suatu kewajiban yang harus ditaati. Jadi, prinsip tanggung jawab dalam arti responsibilitas lebih menekankan pada suatu perbuatan yang harus atau wajib dilakukan secara sadar dan siap untuk menanggung segala resiko yang didasarkan atas moral tersebut. Dalam makna responsibilitas, jika tanggung jawab itu belum ada pengaturannya secara eksplisit dalam suatu norma hukum. Menurut Azheri (2012) responsibilitas adalah hal yang dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk putusan, keahlian, kemampuan, dan kecakapan. Kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apapun yang ditimbulkan.

Kemandirian

Menurut Daniel Kaufmann, et al (2002). Artikel ini menggambarkan hubungan antara kemandirian dan good governance. Penelitian ini menemukan bahwa kemandirian pegawai dan keleluasaan dalam mengambil keputusan dapat meningkatkan transparansi, mengurangi korupsi, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Sudirman (2015) mendefinisikan bahwa kemandirian adalah Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain. Diperkuat oleh Nurhayati (2011) kemandirian diartikan “Aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan orang lain, dan mencoba menyelesaikan masalah sendiri, tanpa minta bantuan orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri”.

Indikator kemandirian menurut Anwar (2015) yaitu:

1. Mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah.
2. Mempunyai rasa percaya diri.

3. Memiliki kinerja positif dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan gerak nyata.
4. Mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja.

Fairness

Semakin baik pengaplikasian prinsip keadilan dalam suatu instansi, maka dapat meningkatkan pencegahan dan pendeteksian suatu kecurangan melalui pengawasan yang akuntabel dan berkeadilan, sehingga dapat meminimalisir segala bentuk penyimpangan-penyimpangan yang terjadi (Aprijana, 2014).

Menurut Mulyawan (2009) Indikator Fairness yaitu:

1. Kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kesejahteraan kepada pegawainya berkaitan dengan hak dan kewajibannya.
2. Keadilan mempertanyaan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik.

Menurut Silvernail et al. (2021) Indikator Fairness yaitu :

1. Mampu memberikan perlakuan yang adil.
2. Mampu memberikan perlakuan yang proporsional.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Adanya keterbukaan dalam penyelenggaraan urusan publik akan memudahkan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan. Pengawasan dari masyarakat dapat mencegah terjadinya penyelewengan sumber daya maupun pelanggaran dalam kegiatan pemerintah seperti korupsi dan pelanggaran lainnya. Transparansi yang dilakukan pemerintah akan mendorong kinerja pemerintah bekerja dengan baik dalam pelaksanaan program-program pemerintah serta dalam pengambilan keputusan publik (Lestiawan & Jatmiko, 2016).

Pada aspek transparansi, apabila informasi-informasi yang menjadi hak publik disampaikan oleh pemerintah secara transparan, akan menimbulkan suatu kepercayaan publik yang tinggi terhadap pemerintah sehingga pada akhirnya akan mewujudkan kinerja pemerintahan yang baik (Auditya, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moerrin & Priono (2022), Khadijah et al. (2022), Arifin et al. (2020), Prawira et al. (2020), Panglipur, T. S. (2017), Auditya (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan.

H1: Transparansi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Pada aspek akuntabilitas, apabila akuntabilitas pejabat publik terhadap masyarakat diterapkan dengan baik oleh pemerintah kepada masyarakat, maka akan memunculkan suatu kepercayaan yang tinggi dari masyarakat terhadap pemerintah sehingga masyarakat akan menilai baik terhadap kinerja pemerintahan (Auditya, 2013).

Kinerja pemerintah harus diukur agar dapat diketahui bagaimana pemerintah itu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur kinerja keuangan atau kinerja non keuangan (Boy et al, 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moerrin & Priono (2022), Qodariah (2017), Panglipur, T. S. (2017), Arifin et al. (2020), Prawira et al. (2020), Khadijah et al. (2022), Auditya (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan.

H2: Akuntabilitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Menurut Widodo (2001) Dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatannya, baik disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga merupakan bentuk kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pemahaman tanggung jawab sangat penting bagi birokrasi publik untuk menjalankan tugasnya dalam melayani masyarakat. Pemahaman tentang tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya tentunya akan membantu birokrasi publik menentukan apa saja pokok-pokok tugasnya dan apa konsekuensi yang akan diterima jika tugas yang diberikan tidak dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khodijah, et al (2022), Prawira et al. (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan.

H3: Responsibilitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Pengaruh Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Prinsip independensi ini secara berkelanjutan mampu untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat (Pasal 23 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015). Sebaliknya jika karyawan di perusahaan tidak bekerja dengan profesional dan mematuhi etika, maka kinerja karyawannya akan menurun (Pasal 19 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2017), Prawira et al. (2020), dan penelitian Burhan (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemandirian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan.

H4: Kemandirian berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Pengaruh Fairness Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Menurut Partolo (2008) Penerapan prinsip keadilan mempunyai peranan penting untuk memajukan kinerja instansi pemerintah. Penerapan prinsip keadilan pada lingkungan pemerintahan dapat terlihat dari perlakuan pemerintah yang bersikap tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin atau menyalahgunakan wewenang. Saat keadilan dapat tercipta di lingkungan tersebut, pegawai tidak akan berani melanggar peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan pemerintahan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arifin, et al (2020), Prawira et al. (2020), Phradiansah (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fairness berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan.

H5: Fairness berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena data yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga diperlukan analisis yang bersifat kuantitatif juga untuk mendapatkan hasil yang akurat. Sumber data penelitian ini berupa data responden yang didapat melalui secara langsung berdasarkan kuisioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), populasi didefinisikan sebagai cakupan generalisasi yang dapat berupa item ataupun individu yang memiliki karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti sebagai kesimpulannya dalam banyaknya data yang akan menjadi cakupan pengujian. Maka dari itu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh OPD yang ada di Kota Bandar Lampung.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak

memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Operasionalisasi Variabel

Structural Equation Model – Partial Least Square (Smart PLS 4.0)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) yang Variance Based dan lebih dikenal dengan nama Partial Least Squares (PLS), atau SEM-PLS. Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini karna lebih efektif dibandingkan metode multivariat lainnya dalam menggabungkan model (measurement model) dan model struktural (structural model) (Ghozali, 2014). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software smartPLS versi 4.0.9.2. Menurut Ghozali (2014) SEM-PLS selain dapat digunakan untuk mengonfirmasi teori, juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidak adanya hubungan antara variabel laten.

Model Pengukuran (Outer Model)

Model Pengukuran atau Outer Model adalah model yang menganalisis hubungan konstruk (variabel laten) dan indikator. Outer model sering disebut juga outer relation atau measurement model, menentukan bagaimana kualitas data yang valid dan andal yang dipenuhi oleh pertanyaan kuisioner di uji data yang valid dan reliabel harus dipenuhi (Ghozali, 2014).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat cronbach's alpha dan composite reliability (Hair, et al. 2010).

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Kota Bandar Lampung adalah salah satu dari lima belas kabupaten/kota yang ada di provinsi Lampung. Kota Bandar Lampung merupakan ibukota dari Provinsi Lampung, sehingga segala bentuk aktifitas perekonomian dan pemerintahan Provinsi Lampung bertumpu pada Kota yang berslogan ragom gawi yang bermakna gotong royong dan kerja sama.

Kota ini dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 1983, Kotamadya Daerah Tingkat II Tanjungkarang-Telukbetung berubah menjadi Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung (Lembaran Negara tahun 1983 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3254).

Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 tahun 1998 tentang perubahan tata naskah dinas di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kotamadya Daerah Tingkat II se-Indonesia yang kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Walikota Bandar Lampung nomor 17 tahun 1999 terjadi perubahan penyebutan nama dari “Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandar Lampung” menjadi “Pemerintah Kota Bandar Lampung” dan tetap dipergunakan hingga saat ini.

Pemerintah Kota Bandar Lampung terdiri dari 24 Organisasi Perangkat Daerah berupa Dinas yaitu:

Tabel 1. Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung

No	Nama OPD	Jumlah Responden
1	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	4
2	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4
3	Dinas Kesehatan	4
4	Dinas Komunikasi dan Informasi	4
5	Dinas Koperasi dan UKM	4
6	Dinas Lingkungan Hidup	4
7	Dinas Pangan	4
8	Dinas Pariwisata	4
9	Dinas Pekerjaan Umum	4
10	Dinas Pemadam dan Kebakaran	4
11	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	4
12	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4
13	Dinas Penanaman Modal (PTSP)	4
14	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	4
15	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	4
16	Dinas Perdagangan	4
17	Dinas Perhubungan	3
18	Dinas Perikanan dan Kelautan	2
19	Dinas Perindustrian	4
20	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	4
21	Dinas Pertanian	3
22	Dinas Perumahan dan Pemukiman	4
23	Dinas Sosial	4
24	Dinas Tenaga Kerja	3
Total		91

Sumber: bandarlampungkota.go.id

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu deskripsi atau penggambaran sekumpulan data secara visual, baik dalam bentuk gambar atau grafik dan juga dalam bentuk tulisan (Santoso, 2002).

Tujuan dari analisis deskriptif menurut adalah membuat penggambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta. Dari kuesioner yang dibagikan kepada responden diperoleh hasil antara lain berupa deskripsi responden dan deskripsi variabel.

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui google form. Objek penelitian ini adalah pegawai bidang keuangan OPD Kota Bandar Lampung. Pada penelitian ini, peneliti mendistribusikan 96 kuesioner, namun tidak semua kuesioner memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu Pegawai yang bekerja di Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung bagian keuangan atau yang berwenang dalam mengelola keuangan sehingga kuesioner yang dapat diolah dan dianalisa sebanyak 91 kuesioner. Hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Kuesioner yang didistribusikan	96	100%
2	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	5	5,20%
3	Kuesioner yang dapat diolah dan dianalisa	91	94,80%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 91 responden, yaitu pada pegawai bidang keuangan OPD Kota Bandar Lampung, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan.

Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif bertujuan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi dan standar deviasi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kemandirian, dan fairness. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini yaitu dijelaskan bahwa dari beberapa instrumen yang disampaikan kepada 91 responden diperoleh sebagai berikut.

a. Transparansi

Tabel 3. Statistik Deskriptif Transparansi

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
X1.1	91	1	5	4.088	1.002
X1.2	91	1	5	4.154	1.138
X1.3	91	1	5	4.165	1.160

X1.4	91	1	5	4.253	1.163
X1.5	91	1	5	4.275	1.080

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan dari Tabel dapat dilihat bahwa indikator dari variabel transparansi dengan nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X1.5 dengan nilai 4.275 dengan pernyataan “Pengumuman Keuangan Daerah baik Perencanaan, Pelaksanaan, Pertanggungjawaban maupun Pengawasan telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung”. Sedangkan indikator dengan nilai paling rendah pada variabel transparansi yaitu pada indikator X1.1 dengan nilai 4.088 dengan pernyataan “Pemerintah mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dapat dibandingkan serta mudah diakses oleh pihak-pihak berkepentingan”.

b. Akuntabilitas

Tabel 4. Statistik Deskriptif Akuntabilitas

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
X2.1	91	1	5	3.912	1.086
X2.2	91	1	5	4.066	1.107
X2.3	91	1	5	4.121	1.108
X2.4	91	1	5	4.077	1.122
X2.5	91	1	5	4.044	1.147

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan dari Tabel dapat dilihat bahwa indikator dari variabel akuntabilitas dengan nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X2.3 dengan nilai 4.121 dengan pernyataan “Proses dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah diawasi secara terus-menerus oleh pengawas internal maupun eksternal”. Sedangkan indikator dengan nilai paling rendah pada variabel akuntabilitas yaitu pada indikator X2.1 dengan nilai 3.912 dengan pernyataan “OPD melaporkan Laporan Keuangan secara berkala yaitu 3 bulan sekali dan laporan setiap berakhirnya periode. Laporan tiap OPD diintegrasikan di tingkat daerah, diaudit, di publish dan dapat dilihat pada web PPID”.

c. Responsibilitas

Tabel 5. Statistik Deskriptif Responsibilitas

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
X3.1	91	1	5	3.890	1.124
X3.2	91	1	5	3.956	1.078
X3.3	91	1	5	4.220	1.203
X3.4	91	1	5	4.242	1.217
X3.5	91	1	5	4.231	1.168

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4.0, 2023

Berdasarkan dari Tabel dapat dilihat bahwa indikator dari variabel responsibilitas dengan nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X3.4 dengan nilai 4.242 dengan pernyataan “Pegawai bidang keuangan memiliki tanggung jawab yang besar kepada atasan, masyarakat dan Negara”. Sedangkan indikator dengan nilai paling rendah pada variabel responsibilitas yaitu pada indikator X3.1 dengan nilai 3.890 dengan pernyataan “Pencapaian kegiatan dari sebuah program pemerintah diyakini telah dirasakan oleh setiap lapisan masyarakat”.

Pembahasan

Berdasarkan data diatas dihasilkan P values yang menunjukkan hasil dibawah 0,05 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Transparansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.

Transparansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai P 0,015 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Transparansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai 0,269 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa transparansi memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Moerrin & Priono (2022) yang menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta hasil penelitian Arifin et al (2020) yang menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Sejalan dengan grand theory dalam penelitian ini yaitu teori agency yang menjelaskan bahwa semakin jelas informasi yang diterima oleh masyarakat dari pemeirintah maka akan mengurangi asimetri informasi. Pengawasan dari masyarakat dapat mencegah terjadinya penyelewengan sumber daya maupun pelanggaran dalam kegiatan pemerintah seperti korupsi dan pelanggaran lainnya.

Hasil transparansi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan dalam konteks pemerintahan, yaitu transparansi memungkinkan publik dapat memantau tindakan dan keputusan pemerintah secara lebih efektif. Hal ini dikarenakan dalam sektor publik, kinerja pegawai keuangan memiliki dampak langsung pada masyarakat. Sehingga, transparansi dalam pelaporan keuangan dan pengelolaan dana publik menjadi kunci untuk menjaga akuntabilitas. Ketika informasi keuangan dan anggaran publik terbuka, masyarakat dalam hal ini dapat melakukan pemantauan penggunaan dana publik sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai keuangan untuk bertanggung jawab atas kebijakan dan keputusan yang dibuat oleh pegawai keuangan.

Informasi yang terbuka dan transparan memberikan dasar yang lebih kuat bagi pegawai pemerintahan untuk membuat keputusan yang tepat. Keputusan yang baik dalam hal ini dapat

memberikan kontribusi pengelolaan keuangan yang lebih baik serta pencapaian tujuan-tujuan pemerintah dengan lebih efektif. Mereka memiliki akses yang lebih baik ke data dan informasi yang diperlukan untuk merancang dan melaksanakan kebijakan yang efektif. Transparansi mendorong partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan. Ketika masyarakat merasa bahwa mereka memiliki akses ke informasi dan dapat berpartisipasi dalam diskusi kebijakan, hal ini dapat membantu pegawai pemerintahan untuk memahami kebutuhan dan aspirasi masyarakat dengan lebih baik.

Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.

Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai $P = 0,009$ dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai $0,268$ menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa Akuntabilitas memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Qodariah (2017) menunjukkan bahwa akuntabilitas pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Selain itu, penelitian lain Moerrin & Priono (2022) juga menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan grand theory dalam penelitian ini yaitu teori agency menjelaskan bahwa pengelolaan pemerintah daerah harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku, serta memertanggungjawabkan segala sesuatu yang tugas yang dipercayakan masyarakat kepada pemerintah.

Teori agensi dalam sektor publik (pemerintahan), akuntabilitas menjadi hal yang penting dalam mengatasi masalah asimetri informasi dan konflik kepentingan agen dan prinsipal. Dengan akuntabilitas yang baik, kinerja pegawai dapat meningkat, dana publik dapat dipastikan digunakan dengan efisien, dan kepentingan masyarakat dapat dipenuhi dengan lebih baik. Karena akuntabilitas memiliki kontribusi pada kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan juga lembaga pemerintah.

Berdasarkan hasil penelitian ini prinsip akuntabilitas dalam pemerintahan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan yang mana akuntabilitas mengharuskan pegawai pemerintahan untuk bertanggung jawab atas keputusan yang mereka buat dan tindakan yang mereka lakukan. Mereka harus mampu menjelaskan mengapa mereka melakukan keputusan tertentu dan bagaimana tindakan tersebut mendukung tujuan organisasi. Pegawai yang bertanggung jawab akan cenderung lebih berhati-hati dalam menggunakan sumber daya

publik, termasuk anggaran dan fasilitas. Mereka akan berusaha untuk mengalokasikan sumber daya dengan bijak dan efisien. Pegawai keuangan yang menerapkan akuntabilitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan terus memastikan setiap dana yang dikeluarkan oleh pemerintah memiliki dampak yang diinginkan.

Responsibilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.

Responsibilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai P 0.039 dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Responsibilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai 0,242 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa Responsibilitas memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putri, et al (2017) yang menunjukkan bahwa responsibilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain Khodijah, et al (2022) juga menemukan bahwa responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini didasarkan oleh grand theory yaitu agency theory yang menyatakan bahwa penerapan prinsip responsibilitas pada suatu organisasi akan mampu memberikan dampak pada perbaikan kinerja organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bidang keuangan yang mana responsibilitas mendorong pegawai pemerintahan untuk bertindak dengan integritas. Mereka harus menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan prinsip-prinsip etika, hukum, dan standar tinggi. Ini menciptakan lingkungan di mana tindakan korupsi dan praktik-praktik yang tidak etis dihindari. Karena dengan responsibilitas yang tinggi, pegawai keuangan akan melakukan pengawasan dengan baik untuk setiap transaksi keuangan, meminimalisir potensi risiko penyimpangan, serta melakukan pelaporan untuk tindakan-tindakan yang mencurigakan. Hal ini kemudian dapat memastikan keuangan publik benar-benar terlindungi dari tindakan-tindakan kecurangan yang merugikan.

Kemandirian berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.

Kemandirian berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai P 0,160 dimana nilai ini tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kemandirian berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai 0,137 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa kemandirian memiliki hubungan positif tidak signifikan. Maka hipotesis keempat ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Pinasti, et al (2022) yang mana kemandirian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai keuangan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Serta masih sejalan dengan penelitian Burhan (2023) yang menunjukkan bahwa kemandirian kinerja pegawai keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hal ini didasarkan oleh teori agensi yang menyatakan bahwa penerapan prinsip Good Government Governance (GGG) pada suatu organisasi akan mampu memberikan dampak pada perbaikan kinerja organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini ditemukan pegawai bidang keuangan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung masih memerlukan pegawai bidang lain dalam menjalankan tugasnya dikarenakan tugasnya dalam bidang keuangan mencakup kegiatan yang berkaitan dengan unit atau bahkan organisasi lain sudah tentu mereka tidak dapat melaksanakan tugasnya secara independen. Masih kurangnya pelatihan serta jabatan atau kedudukan dalam bidang keuangan organisasi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang membuat pegawai bidang keuangan ini harus selalu kordinasi atau bertukar pengalaman oleh bidang lain. Adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan atau kompetensi pegawai bidang keuangan ini didasari dari siapa kepala dalam organisasi tersebut dikarenakan pemilihan tiap bidang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh kepala organisasi dengan kepercayaan kepala organisasi tersebut.

Fairness berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan.

Fairness berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai $P 0,008$ dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Fairness berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai 0.114 menunjukkan nilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa Fairness memiliki hubungan positif signifikan. Maka hipotesis kelima diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arifin, et al (2020) fairness berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan grand theory penelitian ini, yaitu agency theory, pengelolaan pemerintah daerah harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dengan menerapkan fairness akan menciptakan tata kelola pemerintahan yang adil sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan. Prinsip fairness pada suatu organisasi akan mampu memberikan dampak pada perbaikan kinerja organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan dan

memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat dan kinerja pegawai bidang keuangan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, fairness berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Fairness dalam sektor pemerintahan ini mencakup perlakuan yang adil, setara, dan transparan terhadap individu-individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan dana publik. Pegawai yang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka melihat bahwa upaya mereka diakui dan dihargai, sehingga mereka berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Keadilan dalam pemerintahan menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa mereka memiliki peluang yang sama untuk tumbuh dan berkembang. Ini menciptakan dorongan untuk belajar, berinovasi, dan meningkatkan keterampilan mereka. Pegawai yang merasa diperlakukan dengan adil akan lebih cenderung menerima perubahan dan inisiatif baru yang diperkenalkan oleh pemerintah. Mereka juga akan lebih mungkin untuk memberikan dukungan aktif untuk upaya-upaya tersebut sehingga mereka dapat lebih fokus untuk mencapai tujuan-tujuan yang dirancang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dibahas di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat transparansi dalam menjalankan pekerjaan atau tugas pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai bidang keuangan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat akuntabilitas dalam menjalankan pekerjaan atau tugas pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai bidang keuangan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa responsibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat akuntabilitas dalam menjalankan pekerjaan atau tugas pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai bidang keuangan.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemandirian berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hal ini berarti semakin tinggi

tingkat kemandirian dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tidak berpengaruh terhadap semakin tingginya kinerja pegawai bidang keuangan dikarenakan dalam menjalankan tugasnya pegawai bidang keuangan masih membutuhkan pihak lain, baik atasan atau bidang lain dalam Organisasi Perangkat Daerah tersebut.

5. Hasil analisis data menunjukkan bahwa fairness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang keuangan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat fairness dalam menjalankan pekerjaan atau tugas pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai bidang keuangan.

Keterbatasan Penelitian

1. Dalam menjalankan tugasnya pegawai bidang keuangan Pemerintah Kota Bandar Lampung masih membutuhkan bantuan pegawai bidang lain atau atasannya.
2. Pegawai bidang keuangan Pemerintah Kota Bandar Lampung masih sering ditemukan tidak lengkap atau tidak berada di tempat pada saat jam kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk OPD Kota Bandar Lampung agar lebih menguasai tugas sesuai jabatannya dan mengikuti pelatihan sesuai posisi dalam hal ini pegawai bidang keuangan agar dalam menjalankan tugasnya sesuai dan tidak terpaksa untuk melibatkan bidang lain.
2. Menekankan regulasi presensi untuk seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung untuk berada di tempat pada saat jam kerja dikarenakan maraknya pegawai yang bermain game atau media sosial (live streaming) pada saat kerja yang membuat anggapan warga negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, V.A. (2015). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT A. J. Central Asia Raya (Surabaya).
- Anwar, Sudirman. (2015). Management Of Student Development. Riau: Yayasan Indra Giri.
- Aprijana, A.A.Gede Rahadi. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance dan Keahlian Profesional Dalam Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan Penyajian Laporan Keuangan. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 2(1):1-12.
- Auditya, L., Husaini, H., & Lismawati, L. (2013). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. Jurnal Fairness, 3(1), 21-42.
- Ariani, I. G. A. P., Endiana, I. D. M., Arizona, I. P. E., & Kusuma, I. G. E. A. (2020). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Filosofi Tri Hita Karana Terhadap

- Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Se-Kota Denpasar. Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA).
- Arifin, W., Muchlis, S., & Suhartono. (2020) "Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Dan Fairness Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Pemanfaatan Accounting Information System Sebagai Pemoderasi, Makassar.
- Azheri, Busyara. (2012). "Corporate Social Responsibility." Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bastian, I. (2009). Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. BPEP Yogyakarta.
- Biswas, R., et all. (2019). A good-governance framework for urban management. *Journal of Urban Management*, 8 (2), 225-236.
- Boy, Deny. Siringoringo dan Hotniar. (2009). Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah Terhadap Partisipasi Orang Tua Murid. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 12(14):1-11
- BPKP. (2015). "Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan Dan Konsultasi Pengelolaan Keuangan Desa." Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP).
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Burhan, M. (2023) "Pengaruh Kemandirian Keuangan Dan Belanja Modal Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderasi" (Studi Pada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan). Thesis thesis, Universitas Hasanuddin.
- Cothier, P. H., & Levis, A. H. (1986). Timeliness and Measures of Effectiveness in Command and Control. *IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics*.
- Daniri, A. (2007). *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*. Jakarta: PT Triexs Trimacindo.
- Daniel Kaufmann, Aart Kraay and Massimo Mastruzzi (2010). "The Worldwide Governance Indicators : A Summary of Methodology, Data and Analytical Issues". World Bank Policy Research.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory : An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, 14(1), 57-74.
- Emirzon, J. (2006). Regulatory Driven dalam Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 4(8), 93-114.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Febriani, I. J., Al Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32.
- Fuziah, S., & Trisnawati, R. (2016). Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ghozali, Imam., & Hengky Latan. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0 edisi kedua*. Universitas Diponegoro, Semarang.

- Goetsch dan Davis, 1994 dalam Nasution (2005), Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management , Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson, New York.
- Hariyati, R. M., & Oliviani, O. D. (2013). Pengaruh audit manajemen dan pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan dengan good corporate governance sebagai variabel intervening (studi pada PT. Jamsostek (Persero) Divisi Regional VI Jawa Timur).
- Hasniati. (2016). Pengembangan Model Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Takalar.
- Ibrahim, Majid. (2007). Pengaruh Struktur Internal Governance terhadap Earning Manajemen. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Juliana, R. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Kelvianto, I. (2018). Implementasi prinsip-prinsip good corporate governance untuk keberlanjutan usaha pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pengolahan kayu. *Agora*, 6(2).
- Keputusan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian (Kepmenko) Nomor 44 Tahun 2021.
- KG Rahman, SH Rachman. (2021). Pengaruh Penerapan Good Governanace dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar.
- Khodijah, S., Yustini, T. (2022). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsibilitas Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Muqim Sunnah Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi Tridinanti (Jurnal Ratri)*, Palembang.
- Komite Nasional Kebijakan Governance, N., & Mildawati, T. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3).
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2010). *Pedoman Umum Good Public Governance Indonesia*. Komite Nasional Kebijakan Governance, 1–50.
- Krina Lina Lalolo. 2003. *Indikator Dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi Dan Partisipasi*. Jakarta :Sekretariat Good Publik Governance. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Kristianten. (2006). *Transparansi Anggaran Pemerintah*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Lalolo. K. (2003). *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabiitas, Transparansi dan Partisipasi*. Jakarta.
- Lanny Octavia. (2014) *Pendidikan Karakter Berbasis Tradisi Pesantren*, Jakarta: Rumah Kitab, 2014, h. 21
- Lestiawan, Handi Yuniar dan Bambang Jatmiko. (2016). Key Succes factor Good Government Governance Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pemerintah. *Maksimum*. 5(1):32- 49.
- Mahaendrayasa, P. K. A., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh prinsip-prinsip good corporate governance terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 970-995.
- Mahmudi. (2016). *Buku Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit UII Press Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

- Moerrin, D. A., Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. :Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan UPN. Jawa Timur.
- Mohamad, M. H., Daud, Z., & Yahya, K. K. (2014). Impact on employees' good governance characteristics, the role of transformational leadership as determinant factor. *International Journal of Science, Environment and Technology*, 3(1), 320-338.
- Mulyawan, B., 2009, "Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Organisasi", Universitas Sumatra Utara, 2009.
- Muslimah, S. (2016). *Responsibilitas.pelayanan publik pada RSUD Salewangann Kabupaten.Maros (Doctoral dissertation)*.
- Mustopadidjaja AR (2003). *Manajemen Proses Kebijakan Publik Formulasi,Implementasi Dan Evaluasi Kinerja*, LAN RI Jakarta: Duta Pertiwi Foundation
- Nurhayati, Eti. (2011).*Psikologi Pendidikan Inovatif*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Panglipur, T. S. (2017). *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Timur)*.
- Pangestika, F. (2016). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(8).
- Pratolo, Suryo. (2008). *Transparansi dan Akuntabilitas Tata Kelola Pemerintahan Daerah Dalam Hubungannya Dengan Perwujudan KEadilan dan Kinerja Pemerintah Daerah: Sudut Pandang Aparatur dan Masyarakat di Era Otonomi Daerah*. *Jurnal Akuntansi & Investasi*. 9(2):108-124.
- Pratolo. (2010), "Peran Good Government Governance untuk Mewujudkan Kinerja Pemerintah Daerah dan Kepuasan Masyarakat di Era Otonomi Daerah dalam Menghadapi Tantangan Global", *Simposium Riset Ekonomi IV*, 2010.
- Pasal 23 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.
- Pasal 19 Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.4/POJK.03/2015.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 24 Tahun 2005. *Standar Akuntansi Pemerintahan*.
- Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Phradiansah, P. (2014). *Analisis Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Sdm Melalui Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA)*.
- Pinasti, D., & Poerwati, Rr. (2022). Pengaruh Rasio Efisiensi, Kemandirian Keuangan, Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Financial Distress (Studi Empiris Kabupaten/ Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2020). (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*) Universitas Pendidikan Ganesha.
- PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Prawira, I G. N. G. B. S. & Rasmini, N. K. (2020). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Putri, Ni Kadek Desy Yasinta; Putra, I Made Pande Dwiana. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*.

- Qodariah, L. (2017). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Palembang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang Vol 3 No.1*.
- Ramadona, M. (2020). Peran Pengelolaan Keuangan Sekolah: Transparansi dan Akuntabilitas Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 29-34.
- Rani, D. U. (2018). Peran guru bk dalam mengembangkan responsibilitas siswa melalui layanan konseling individu di Man Pematang Bandar Kabupaten Simalungun (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Rasul, Syahrudin. (2002). *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*. Jakarta: Detail Rekod.
- Risna, (2020). Pengertian Akuntabilitas dalam Akuntansi dan Penerapannya. *Jurnal entrepreneur*.
- Ritonga, I. T., & Syahrir, S. (2016). Mengukur transparansi pengelolaan keuangan daerah di Indonesia: berbasis website. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 20(2), 110–126.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. (2002). *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta.
- Siagian, H. & Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–6.
- Solihin, Dadang. (2007). *Indikator Governance dan Penerapannya dalam Mewujudkan Demokratisasi di Indonesia*. Bandung: BAPPENAS.
- Silvernail, K. D., Graso, M., Salvador, R. O., & Miller, J. K. (2021). Perceived fairness of faculty governance: a study of 51 countries. *Higher Education*, 82(3), 615–633.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tahir, Arifin. (2011). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta : Pustaka Indonesia Press.
- Tandililing, j. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di Kabupaten Keerom. *Keuda: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 4(2).
- Thoyibatun, S. (2018). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi. *Ekuitas(jurnal ekonomi dan Keuangan)*, 16(2), 245-260.
- Tingo, J., & Mseti, S. (2022). Effect of Employee Independence on Employee Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 6(2), 01–11. <https://doi.org/10.22161/ijebm.6.2.1>
- Triadi, A. L., & Suputra, I. D. D. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(2), 895-920.

- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Uma Sekaran, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Pelayanan Publik nomor 25 Tahun 2009.
- Widodo , J. 2001. Good Governance. Surabaya: Ihsan Cendekia.
- Wijayanti, P ., & Kartika. 2007. Locus Of Control Sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai Dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY). Simposium Nasional Akuntansi X. Juli 2007.
- Yuliansyah, Y. (2016). How managers use PMS to induce behavioural change in enhancing governance. *Int. Journal of Economics and Management*.
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. (2017). A revisit of the participative budgeting and employees' self-efficacy interrelationship—empirical evidence from Indonesia's public sector. *International Review of Public Administration*, 22(3), 213-230.