

PENGARUH PENERAPAN AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, KAPASITAS, RESPONSIVITAS, DAN KEADILAN TERHADAP KINERJA ASN PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

Nurwana¹, Maryadi², Saripuddin D³

STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: hj.wana46@gmail.com, ahmadmaryadi@gmail.com, saripuddinlagu79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 pegawai di Sekretariat Daerah Kota Parepare. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *random sampling* (acak) dengan jumlah sampel sebanyak 39 pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dan transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dan uji beta menunjukkan bahwa akuntabilitas merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Kata kunci : *akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas, keadilan, kinerja ASN*

Abstract

This research is a quantitative study using a survey research design. The research objective was to test and analyze the effect of the implementation of accountability, transparency, capacity, responsiveness, and justice on the performance of civil servants at the Regional Secretariat of the City of Parepare. The population used in this study were 86 employees at the Regional Secretariat of the City of Parepare. The samples were determined using random sampling and in order to obtain 39 employees. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the t-test partially show that accountability has a positive and significant effect on civil servants performance and transparency, capacity, responsiveness and justice do not significantly influence civil servants performance. While the F test shows that accountability, transparency, capacity, responsiveness, and justice simultaneously influence the performance of civil servants at the Regional Secretariat of the City of Parepare and the beta test shows that accountability is the most dominant variable affecting the performance of civil servants.

Keywords: *accountability, transparency, capacity, responsiveness, justice, civil servants performance*

PENDAHULUAN

Untuk saat ini penyelenggaraan pemerintahan telah mengalami pergeseran dari *Rule Government* menjadi *Good Governance* dan dari sistem sentralisasi ke desentralisasi sesuai Undang-undang nomor 23 tahun 2014 dengan adanya

desentralisasi maka muncul otonomi bagi suatu pemerintahan daerah. Pelaksanaan otonomi tersebut berlandaskan acuan hukum dan merupakan tuntutan globalisasi yang harus dijawab oleh penyelenggara pemerintah di daerah. Kewenangan yang diberikan lebih luas, lebih nyata dan bertanggung jawab terutama dalam mengatur, memanfaatkan dan menggali sumber-sumber potensi di daerah masing-masing termasuk kewenangan dalam urusan penyelenggaraan dalam urusan publik. Dalam penerapan dan aktualisasi penyelenggaraan urusan publik, tentunya pemerintah kabupaten/kota diberikan kewenangan menetapkan perangkat yang disesuaikan dengan kebutuhan maupun kemampuannya. Pemerintah kabupaten/kota sebagai penyelenggara fungsi pemerintahan tentu saja mempunyai kewenangan dalam menentukan regulasi-regulasi dalam mendukung semua fungsi dan tugas pokoknya. Dalam upaya pencapaian tujuan nasional, Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia, Aparatur yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang amat kompleks menurut Nugraha (2012) mutlak diperlukan Sumber Daya Aparatur yang handal dan profesional.

Good governance menjadi arah perubahan dalam sistem pelayanan dimana setiap daerah dituntut untuk menjalankan peran organisasi sehingga tercapai penerapan pelayanan yang prima. Pegawai memiliki kewajiban dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dan mendapatkan hak-haknya dari hasil kerja yang dijalankannya, keterlibatan pegawai dalam pengembangan organisasi menjadi lebih baik lagi jika penerapan *good governance* dapat berjalan dengan baik dan akses informasi menjadi bagian dari pendukung penerapan *good governance*. Menurut Adisasmita (2011) prinsip-prinsip penerapan *good governance* dalam organisasi terdiri dari: partisipasi (*participation*), penegakan hukum (*rule of law*), transparansi (*transparency*), daya tanggap (*responsiveness*), berorientasi pada konsensus (*consensus orientation*), keadilan (*equity*), efisiensi dan efektifitas (*efficiency and effectiveness*), akuntabilitas (*accountability*) serta visi wtrategis (*strategic vision*). Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka itu di perlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Rosidin, 2004).

Menurut Syahrudin Rasul (2002) akuntabilitas merupakan kemampuan anggota organisasi dalam memberikan jawaban kepada pimpinan yang memiliki otoritas lebih tinggi atas tindakan anggota organisasi baik individu maupun kerja tim yang memiliki orientasi terhadap kepentingan masyarakat secara umum. Akuntabilitas dapat menjadi bagian dari terwujudnya *good governance* pada sektor pelayanan publik.

Menurut Lalola (2003) transparansi merupakan bagian dari prinsip dalam berperilaku serta menjamin kebebasan bagi setiap anggota organisasi dalam menerima informasi terkait dengan kebijakan, proses dan hasil yang akan dicapai sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam Soeprapto (2006) *World Bank* menekankan perhatian *capacity building* pada pengembangan sumber daya manusia: training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis; keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya, dan gaya manajemen; jaringan kerja (*network*), berupa koordinasi,

aktivitas organisasi, fungsi network, serta interaksi formal dan informal; lingkungan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang (*legislation*) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab, dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi *development tasks*, serta dukungan keuangan dan anggaran dan lingkungan kegiatan lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi, dan situasi kondisi yang memengaruhi kinerja.

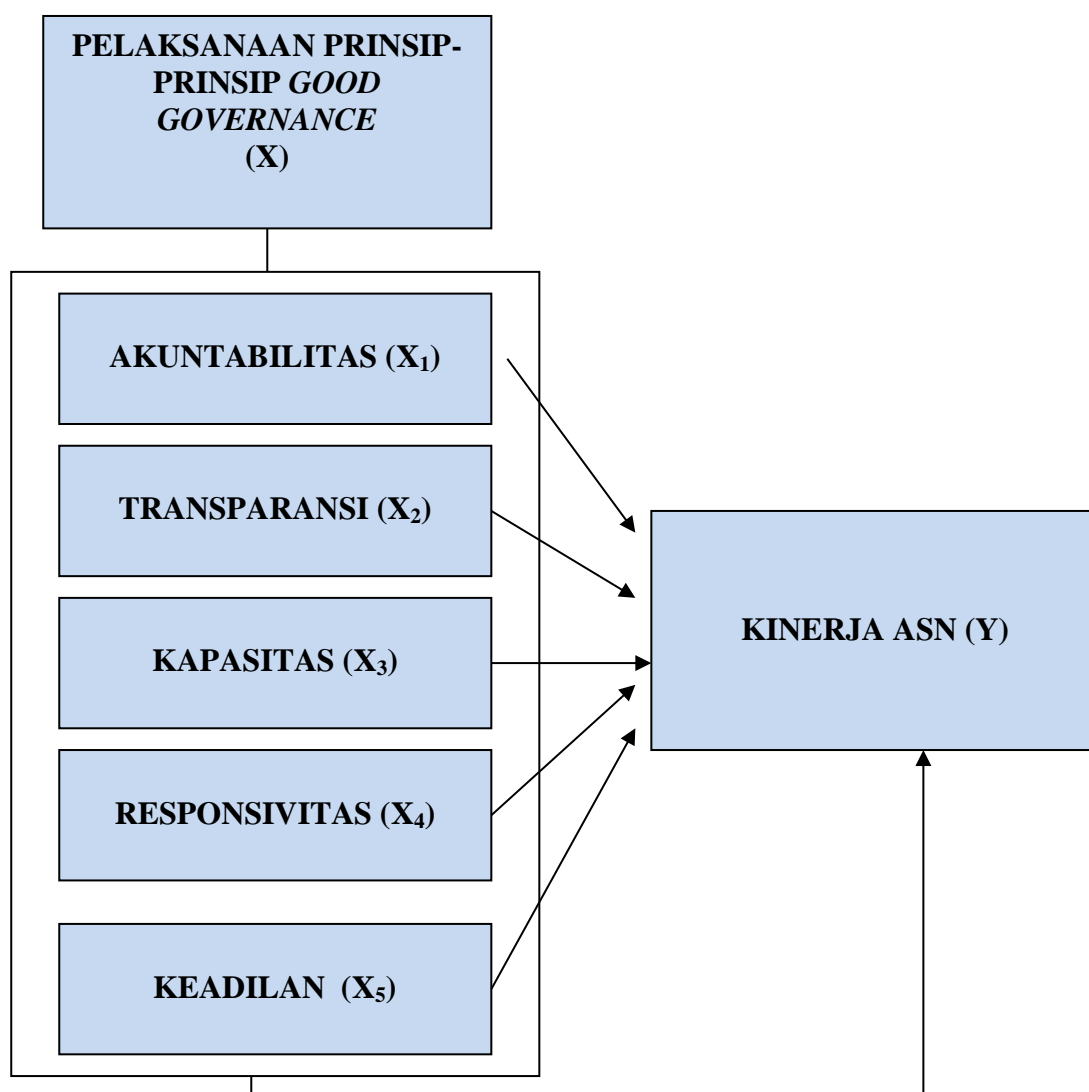
Asas responsif adalah dalam penyelenggaraan pemerintahan harus tanggap terhadap persoalan-persoalan masyarakat, harus memahami kebutuhan masyarakat, harus proaktif mempelajari dan menganalisa kebutuhan masyarakat. Sebagai konsekuensi logis dari keterbukaan, setiap komponen yang terlibat dalam proses pembangunan good governance harus memiliki daya tanggap terhadap keinginan atau keluhan para pemegang saham (*stake holder*). Upaya peningkatan daya tanggap tersebut, terutama di tujukan pada sektor publik yang selama ini cenderung tertutup, arogan, serta berorientasi pada kekuasaan. Untuk mengetahui kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang di berikan oleh sektor publik, secara periodik perlu di lakukan survei untuk mengetahui tingkat kepuasan konsumen.

Menurut Webster (dalam Fuady, 2007) keadilan merupakan bagian dari nilai-nilai yang memiliki arti dan konotasi seperti kualitas untuk menjadi orang yang jujur, tidak memihak dan memiliki representasi yang layak serta kualitas untuk selalu menjadi yang benar. Beberapa penelitian yang menyangkut penerapan prinsip *good governance* telah dilakukan sebelumnya seperti oleh Marniati (2010) menemukan bahwa kinerja karyawan pada bagian administrasi umum Rumah Sakit Umum Daerah DR. Zaenal Abidin Banda Aceh dipengaruhi oleh transparansi, akuntabilitas, keadilan, partisipasi. Penelitian juga dilakukan oleh Rolla (2010) terhadap Kinerja SDM pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa. Hasil penelitian menunjukkan variabel transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kewajaran dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia serta Andayani, dkk (2018) melakukan pula penelitian mengenai pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo diperoleh data bahwa akuntabilitas, transparansi dan partisipasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tidak hanya terbatas pada pencapaian kuantiti kerja namun dilihat dari aspek kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai bersangkutan. Hal senada dikemukakan Rivai (2014) menjelaskan bahwa kinerja kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu dan Sinambela (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Jusniati (2014) melakukan penelitian terhadap Pengaruh Penerapan Prinsip *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan tingkat penerapan prinsip *good governance* fokus pada prinsip yaitu transparansi, efektifitas, kesiagaan, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja

dan waktu dalam menyelesaikan tugas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektifitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Makassar. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu, dengan demikian keterlibatan ASN dalam upaya mewujudkan prinsip-prinsip *good governance* merupakan tolok ukur dari keberhasilan rangka menciptakan *good governance* pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan uraian dari kajian teori dan penelitian sebelumnya adalah:

1. Terdapat pengaruh penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
2. Terdapat pengaruh penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
3. Variabel keadilan paling dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel akuntabilitas, transparansi, responsivitas, partisipasi dan keadilan terhadap kinerja ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare. Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kota Parepare. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare sebanyak 86 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *simple random sampling* (acak), dengan menentukan sampel secara acak sebanyak 39 orang Sekretariat Daerah Kota Parepare. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan serta menentukan variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.890	1.562		1.210	.235		
X1	1.306	.115	.954	11.391	.000	.623	1.606
X2	.032	.067	.036	.475	.638	.757	1.322
X3	.089	.073	.092	1.224	.230	.771	1.296

	X4	-.140	.089	-.134	-1.581	.123	.606	1.651
	X5	-.019	.100	-.014	-.190	.851	.847	1.180

Sumber: *Data Diolah, 2020*

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.890 + 1.306X_1 + 0.032X_2 + 0.089X_3 - 0.140X_4 - 0.019X_5$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1.890 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare mempunyai nilai sebesar 1.890
2. Nilai koefisien regresi akuntabilitas (X_1) sebesar 1.306 berarti ada pengaruh positif akuntabilitas terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar 1.306 sehingga apabila skor akuntabilitas naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar 1.306 poin.
3. Nilai koefisien regresi transparansi (X_2) sebesar .032 berarti ada pengaruh positif transparansi terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar .032 sehingga apabila skor transparansi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar .032 poin.
4. Nilai koefisien regresi kapasitas (X_3) sebesar .089 berarti ada pengaruh positif kapasitas terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar .089 sehingga apabila skor kapasitas naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar .089 poin.
5. Nilai koefisien regresi responsivitas (X_4) sebesar -.140 berarti ada pengaruh negatif responsivitas terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar -.140 sehingga apabila skor responsivitas naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar -.140 poin.
6. Nilai koefisien regresi keadilan (X_5) sebesar -.019 berarti ada pengaruh negatif responsivitas terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar -.019 sehingga apabila skor responsivitas naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar -.019 poin.

Pengujian hipotesis secara parsial

Mengacu pada hipotesis yang telah dibuat maka diuraikan pengaruh penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Parepare untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Akuntabilitas (X_1)

Dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel akuntabilitas sebesar 11.391 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha =$

0,05 dengan derajat bebas $(n-k-1) = 33$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,034. Oleh karena $t_{hitung} 11.391 > t_{tabel}$ sebesar 2,034 yang berarti variabel akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

b. Variabel Transparansi (X_2)

Dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel transparansi sebesar 0,475 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,638. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 33$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,034. Oleh karena $t_{hitung} 0,475 < t_{tabel}$ sebesar 2,034 yang berarti variabel transparansi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

c. Variabel Kapasitas (X_3)

Dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel kapasitas sebesar 1,224 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,230. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 33$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,034. Oleh karena $t_{hitung} 1,224 < t_{tabel}$ sebesar 2,034 yang berarti variabel kapasitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

d. Variabel Responsivitas (X_4)

Dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel responsivitas sebesar -1,581 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,123. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 33$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,034. Oleh karena $t_{hitung} -1,581 < t_{tabel}$ sebesar 2,034 yang berarti variabel responsivitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

e. Variabel Keadilan (X_5)

Dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel keadilan sebesar -0,190 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,851. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 33$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,034. Oleh karena $t_{hitung} -0,190 < t_{tabel}$ sebesar 2,034 yang berarti variabel keadilan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini adalah variabel akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 5.10 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.317	5	11.463	39.170	.000 ^b

Residual	9.658	33	.293		
Total	66.974	38			

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Diperoleh $F_{hitung} = 39,170$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,50$ berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel 5.11 berikut ini :

Tabel 5.11
Uji Hasil Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.890	1.562		1.210	.235		
X1	1.306	.115	.954	11.391	.000	.623	1.606
X2	.032	.067	.036	.475	.638	.757	1.322
X3	.089	.073	.092	1.224	.230	.771	1.296
X4	-.140	.089	-.134	-1.581	.123	.606	1.651
X5	-.019	.100	-.014	-.190	.851	.847	1.180

Sumber : *Data Diolah, 2020*

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare adalah variabel akuntabilitas (X_1).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.834	.541	1.995

Sumber : *Data Diolah, 2019*

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,856 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi penerapan akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan mempunyai kontribusi terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar 85,6%, sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki akuntabilitas menjadi kunci bagi tumbuhnya rasa hormat dan kepercayaan masyarakat kepada aparat pemerintah, sehingga menjadi dipercaya dan berwibawa. Sebagai pemegang amanah (*trust holder*) pegawai adalah orang yang dipercaya dan diharapkan mampu melaksanakan amanah tersebut dengan sukses dan benar sesuai standar teknis dan profesional, tidak asal-asalan. Dengan kompetensi pegawai mampu melaksanakan tugas dengan benar sesuai standar teknis dan professional (Sinamo, 2002). Transparansi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kinerja pegawai artinya transparansi mengurangi efektivitas kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan dalam penyelenggaraan pemerintah untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif kurang diterapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja diartikan bahwa tinggi atau rendahnya kreativitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja, demikian juga sebaliknya. Responsif merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kemampuan atau keberhasilan. Salah satu aspek kekuatan SDM itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kinerja mengejar sesuatu yang direncanakan (Triguno, 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan responsivitas terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan dalam pelaksanaan pelayanan dan manajemen pelayanan publik, sering terjadi bahwa aspirasi dan saran dari masyarakat baik secara lisan atau tertulis tidak ditanggapi secara responsif dan tidak ditindaklanjuti. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara keadilan dan kemampuan pegawai menggambarkan bahwa terdapat beberapa hal yang dirasakan dan dialami seorang pegawai dimana keberadaan dan kapasitasnya tidak dimanfaatkan dan diberikan kepercayaan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini juga prinsip *good governance* yang terdiri dari akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardin Dolok Saribu (2017) terhadap efektivitas kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Deli Serdang.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa prinsip *good governance* yaitu akuntabilitas secara parsial yang berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare sedangkan transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan tidak berpengaruh secara parsial. Prinsip *good governance* yang terdiri dari akuntabilitas, transparansi, kapasitas, responsivitas dan keadilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare . Adapun variabel akuntabilitas (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare .

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Andayani, Tri Astuti, Gunanto, Endy , Wikaningtyas, Suci Utami. 2018. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Purworejo*. Tesis, STIE Widya Wiwaha.
- Ardin Dolok Saribu. 2017. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Deli Serdang*. Jurnal Media Studi Ekonomi. Vol. 20 No. 1.
- Fuady, Munir. 2007. *Dinamika Teori Hukum*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara,
- Jusniati. 2014. *Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Makassar*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Diploma thesis, Universitas Negeri Makassar.
- Lalola, Loina Karina P. 2003. *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi Good Governance*. Jakarta. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Marniati. 2010. *Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Umum Daerah DR. Zaenal Abidin Banda Aceh*. Tesis Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nugraha, Agus, 2012. *Policy On Selection Of Local Civil Servant Candidates (CPNSD) In Sound Governance Perspective, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 6, No. 1, Juni 2012, hlm. 16-30.
- Rasul, Syahrudin. 2002. *Pengintegrasian Sistem Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran*. Jakarta. Detail Rekod.

- Rivai, V, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo
- Rolla Surbakti, 2010. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja SDM pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa*. Tesis. Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Rosidin. 2010. *Otonomi Daerah dan Desentralisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Sinambela, L, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2002, *Etos Kerja 21*. Jakarta. Institut Darma Mahardika.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi. 2013. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta. LP3ES.
- Soeprapto, Tommy. 2006. *Penguatan Kapasitas dengan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Media Presssindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Triguno. 2006. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Golden Trayon Press. Jakarta.