



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 11%

Date: Monday, October 08, 2018

Statistics: 478 words Plagiarized / 4525 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

THE EFFECT OF COMMITMENT BEUREUCRATE, CULTURAL BEUREUCRATE AND THE QUALITY HUMAN RESOURCES ON IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE AT SUB-PROVINCE JOMBANG EAST JAVA Dwi Ermayanti Lina Nasihatun Nafidah STIE PGRI Dewantara Jombang Abstract Various crisis faced by Indonesian nation recently, can't avoid the failure of government in developing governance management system which is relied on good governance principles.

This is reflected on the organizational performance of public sector which is often depicted unproductive, inefficient, lower quality, impecunious of creativity and innovation, and various other criticism. In this case, the government need to manage its area to have better governance. Therefore, the researcher is interest in analysis the implementation of good government governance at sub- province Jombang.

The variable used in this research is commitment of beureucrate (X1), cultural of beureucrate (X2), quality of human resource (X3) and also implementation of good governance governmentat (Y), with overall population of laboring executive office are 896. The technics of withdrawal sample used is Simple Random Sampling and obtained by 277 respondent.

These research uses primary source in the form of quitioners, and then analyses by using technics multiple linier regression. Results from this research is that the commitment of Bureaucracy (X1) , Bureaucratic Culture (X2) , and the Quality of Human Resources (X3) effect on Implementation of Good Governance Government .

Keywords: Commitment Of Beureucrate, Cultural of Beureucrate, Quality of Human Resources and also Implementation Of Good Governance Government. INTRODUCTION

Mencermati kondisi birokrasi pemerintah saat ini, pemikiran Peter Drucker dalam pernyataan Bappenas (2007) mesti digarisbawahi bersama, yakni ; "Sebenarnya tidak ada bangsa yang miskin atau terbelakang, yang ada adalah bangsa yang tidak terkelola (unmanaged) dengan baik".

Pemikiran Peter Drucker tersebut, dapat dijadikan sebagai pijakan hipotesis tentang faktor penyebab krisis yang melanda Indonesia khususnya citra (brand image) negatif yang melekat pada birokrasi pemerintah. Birokrasi merupakan instrument penting dalam masyarakat yang kehadirannya tak mungkin terelakkan, birokrasi adalah sebuah konsekuensi

logis dari diterimanya hipotesis bahwa Negara mempunyai misi suci yaitu untuk mensejahterakan rakyatnya, karena itu Negara harus terlibat langsung dalam memproduksi barang dan jasa publik yang diperlukan oleh rakyatnya.

Negara secara aktif terlibat dalam kehidupan sosial rakyatnya, bahkan jika perlu Negara yang memutuskan apa yang terbaik bagi rakyatnya, untuk itu Negara membangun sistem administrasi yang bertujuan untuk melayani kepentingan rakyatnya yang disebut dengan istilah birokrasi. Good Governance merupakan semboyan yang sedang gencar-gencarnya dipromosikan oleh pemerintah, semboyan itu sekilas memang suatu hal yang sangat didambakan oleh semua sektor, baik publik maupun swasta mengingat efek domino yang dapat diwujudkan dari implementasi good governance.

Response terhadap kebutuhan pembentukan sistem governance pada beberapa tahun ini adalah sangat tinggi, hal ini belajar dari pengalaman akibat banyaknya organisasi yang memiliki kinerja yang sangat tidak menggembirakan, di samping itu, tidak efektifnya perangkat hukum dan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan organisasi adalah telah menjadi titik sentral perhatian banyak akademisi dan praktisi untuk melakukan penataan terhadap sistem governance.

Pembangunan Standar Akuntansi Sektor Publik diharapkan dapat menjadi pijakan hukum yang kuat dan jelas bagaimana pengelolaan sumber daya ekonomi Pemerintah harus dilaporkan secara adil, terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan, dengan demikian, pertanggungjawaban para eksekutif pemerintah dapat dinilai apakah mereka sudah mengelola sumber daya ekonomi secara efektif, produktif dan efisien dalam rangka memakmurkan dan mensejahterakan masyarakat.

Dalam waktu yang relatif singkat akuntansi sektor publik telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini terdapat perhatian yang lebih besar terhadap praktek akuntansi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pemerintah, perusahaan milik Negara/Daerah, dan berbagai organisasi publik lainnya dibandingkan dengan pada masa-masa sebelumnya.

Terdapat tuntutan yang lebih besar dari masyarakat untuk dilakukan transparansi dan akuntabilitas publik oleh lembaga-lembaga sektor publik. Organisasi sektor publik saat ini tengah menghadapi tekanan untuk lebih efisien, memperhitungkan biaya ekonomi dan biaya sosial, serta dampak negatif atas aktivitas yang dilakukan.

Berbagai tuntutan tersebut

menyebabkan akuntansi dapat dengan cepat diterima dan diakui sebagai ilmu yang dibutuhkan untuk mengelola urusan-urusan publik. Akuntansi sektor publik pada awalnya merupakan aktivitas yang terspesialisasi dari suatu profesi yang relatif kecil. Namun demikian, saat ini akuntansi sektor publik sedang mengalami proses untuk menjadi disiplin ilmu yang dibutuhkan dan substansial keberadaannya.

Seiring dengan hal tersebut maka makin marak tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan dan penciptaan lembaga- lembaga sektor publik yang good public and corporate governance (Mardiasmo, 2004). Maksudnya adalah organisasi sector public dalam pengelolaanya juga harus dilakukan dengan transparansi dan akuntabilitas publik. Namun demikian, pengelolaan pemerintahan belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Masyarakat belum mendapatkan pelayanan yang optimal dari pemerintah serta transparansi dan akuntabilitas public masih rendah. Kondisi ini terjadi karena belum diimplementasikannya good governance secara optimal. Permasalahan ini semakin rumit manakala tuntutan good governance mengharuskan perubahan berbagai aspek terkait dari semua sistem penyelenggaraan pemerintahan yang sudah tertanam lama, terlebih-lebih jika dihadapkan pada sistem pemerintahan yang sudah sangat patologis, perubahan yang diinginkan adalah meliputi aspek kinerja kepegawaian sampai dengan pertanggungjawaban penyelenggaraan pada level elite pemerintahan (Setyorini, 2004).

Good governance dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat. Good governance yang efektif menuntut adanya alignment (koordinasi) yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi, dengan demikian penerapan konsep "good governance" dalam penyelenggaraan kekuasaan pemerintah Negara merupakan tantangan tersendiri (Sedarmayanti, 2004).

Belum teraktualisasikannya tata pemerintahan yang baik juga dipengaruhi oleh budaya birokrasi serta masih rendahnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur, rendahnya kompetensi ditandai dengan masih rendahnya komitmen dan integritas, rendahnya kemampuan atas tugas dan tanggung jawabnya, dan lemahnya inisiatif dan inovatif. Masih sedikitnya pegawai Pemerintah Kabupaten yang mempunyai tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya saat ini merupakan salah satu kendala bagi

pemerintahan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

Hal tersebut salah satunya dapat dilihat dari penyusunan laporan keuangan pemerintahan kabupaten yang masih belum sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengetahui pencapaian / pelaksanaan good governance pada Pemerintahan Kabupaten Jombang. Agar dapat diketahui sejauh mana Implementasi Good Governance dalam Pemerintah Kabupaten Jombang serta adakah pengaruh Komitmen Birokrasi, Budaya Birokrasi serta Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Good Governance pada Pemerintah Kabupaten Jombang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komitmen Birokrasi, Budaya Birokrasi serta Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Good Government Governance pada Pemerintah Kabupaten Jombang. Serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Pemkab. dalam implementasi Good Government Governance. THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT Komitmen Birokrasi Komitmen adalah kesanggupan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Komitmen birokrasi adalah kesanggupan birokrat untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun salah satu bentuk dari komitmen birokrasi adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Teori kelompok beranggapan bahwa supaya kelompok dapat mencapai tujuannya, maka harus terdapat pertukaran yang positif diantara pimpinan dan pengikutnya (Thoha, 2004).

Teori keseimbangan yang berasal dari Theodore Newcomb yang menyatakan bahwa seseorang tertarik kepada orang lain didasarkan atas kesamaan sikap di dalam menanggapi suatu tujuan yang relevan satu sama lain (Thoha, 2004). Dengan adanya kesamaan sikap tersebut diharapkan komitmen terhadap organisasi akan semakin tinggi karena komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan akan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Adanya kepemilikan karyawan pada organisasi yang memperkerjakannya berarti ia akan bersikap dan berperilaku sesuai dengan

sistem yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sehingga akan menguntungkan bagi perkembangan dan kesejahteraan kedua belah pihak. Budaya Birokrasi Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner, dkk.

(1995) dalam Susanto (2001), memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya merupakan nilai-nilai, kebiasaan, ritual, mitos maupun praktek-praktek yang terus berkelanjutan dalam kehidupan bermasyarakat merupakan nafas yang menjiwai dan mengarahkan perilaku para anggota yang semestinya mendasari setiap gerak kehidupan bermasyarakat, dalam hal ini budaya tidak sekedar dasar, namun yang terpenting adalah budaya tersebut memiliki peran sebagai pemberi identitas dan "normative glue" (Robins, 2002).

Berasarkan berbagai uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa budaya birokrasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua pegawai pemerintahan dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem pelekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam birokrasi. Terdapat beberapa teori utama budaya organisasi yang telah meluas dikenal di kalangan teoritis dan praktisi organisasi.

Pertama adalah teori yang dikemukakan oleh Kluckhohn- Strodtbeck (dalam Robbins 2002) yang mengemukakan enam dimensi Budaya dasar. Masing-masing dimensi ini memiliki variasi yang membedakan antara budaya yang satu dengan budaya lainnya. Dimensi pertama adalah hubungan dengan lingkungan yang memiliki variasi dominasi terhadap lingkungan, harmoni dengan lingkungan, dan tunduk atau didominasi oleh lingkungan. Dimensi kedua adalah orientasi waktu yang memiliki variasi tentang orientasi pada masa lalu, masa kini, dan masa depan.

Dimensi ketiga adalah kodrat atau sifat dasar manusia yang bervariasi tentang pandangan bahwa pada dasarnya manusia itu baik, atau buruk, atau campuran antara baik dan buruk. Dimensi keempat adalah orientasi kegiatan yang memiliki variasi adanya penekanan untuk melakukan tindakan, penekanan untuk menjadi atau mengalami sesuatu, dan penekanan pada upaya mengendalikan kegiatan.

Dimensi kelima ialah fokus tanggung-jawab yang mempunyai variasi individualistis, kelompok, atau hierarkis.

Dimensi terakhir yaitu konsep ruang yang tumpuan variasinya terletak pada kepemilikan ruang yang terbagi pada variasi pribadi, publik atau umum, dan campuran antara keduanya. Teori lain yang melandasi budaya organisasi adalah Organisasi Klasik yang dikemukakan oleh Taylor dalam Hasibuan (1999) yang menyatakan bahwa untuk mencapai efisiensi intern organisasi dalam membagi tugas-tugas ke dalam peran spesialis, melengkapi dengan prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terinci, serta menetapkan suatu hirarki kekuasaan dengan pengawasan sangat ketat untuk menjamin agar peraturan dan prosedur terpenuhi.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak lepas dari adanya interaksi antara lingkungan sekitar dengan manusia yang memiliki dasar sifat yang berbeda-beda. Sedangkan kinerja organisasi yang baik dapat dilakukan dengan membagi tugas-tugas ke dalam peran spesialis, melengkapi dengan prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terinci yang telah menjadi budaya dalam perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam birokrasi sumber daya manusia merupakan factor yang teramat penting bagi jalannya roda pemerintahan. Ibarat sebuah kapal maka aparaturnya pemerintah adalah nahkoda kapal tersebut yang mesti harus tahu untuk apa kapal tersebut, bagaimana menjalankannya dan ke mana tujuan kapal tersebut (Setyorini, 2004). Sumber Daya Manusia (SDM) di pandang sebagai asset organisasi yang tak ternilai harganya.

Bahkan khususnya untuk menyebut sosok SDM yang handal digunakan terminology human capital. Kendati SDM telah dipandang sebagai asset organisasi yang penting, akan tetapi masih membutuhkan pengelolaan yang baik (Setyorini, 2004). Semakin tinggi kualitas SDM maka akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, karena SDM yang unggul mampu menerjemahkan misi dan visi organisasi yang cerdas.

Implikasi dari unggulnya SDM akan meningkatkan nilai bagi suatu organisasi, sehingga kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi tersebut meningkat (Munarti, 2003) dalam Zuhelmi (2004).

Pada hakikatnya kapasitas individu terbentuk dari proses pendidikan secara umum, baik melalui pendidikan formal, nonformal maupun informal. Individu yang berkualitas adalah individu yang memiliki pengetahuan.

GTZ dan USAID Clean (2001) menyatakan selain ditentukan oleh pengetahuan, ketrampilan dan kompetensinya, kapasitas individu dibentuk juga oleh factor etika (Yuhertiana, 2004). Learning Curve Theory yang diungkapkan oleh Shu S Liao yang menyatakan bahwa Seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang tinggi atas suatu pekerjaan, maka waktu yang akan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut makin singkat sehingga diharapkan juga dapat meningkatkan kinerjanya. (Hammer et. al, 1993).

Teori psikologi hubungan Stimulus-Respons (S-R) selalu menganggap bahwa pengalaman lama dapat memecahkan masalah baru. Maksudnya, apabila seorang pernah membuat kesalahan, dan kesalahan itu sudah diperbaiki, maka kesalahan yang sama tidak akan diperbuat lagi (Chaer, 2002). Teori belajar menurut Faculty-psychology (Ilmu Jiwa Daya), menurut teori ini jiwa manusia terdiri dari berbagai daya seperti daya berfikir, mengenal, mengingat, mengamati dan lain-lain. Daya-daya ini dapat berkembang dan berfungsi apabila dilatih dengan bahan-bahan dan cara-cara tertentu (Ahmadi, 1990).

Dengan demikian, pendidikan, pengalaman serta pelatihan merupakan diantara faktor yang dapat meningkatkan sebuah kualitas diri seseorang dalam menjalani kehidupannya ke arah yang lebih positif atau dapat membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Good Governance Arti good dalam Good Governance mengandung dua pengertian sebagai berikut.

Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2003).

Menurut World Bank yang terdapat dalam pernyataannya Komite Pemberantasan Korupsi (KPK), Governance diartikan sebagai the way state power is used in managing economic and

social resources for development society, dengan demikian governance adalah cara, yaitu cara bagaimana kekuasaan negara digunakan untuk mengelola sumber daya-sumber daya ekonomi dan sosial guna pembangunan masyarakat.

United Nation Development Program (UNDP) mengartikan governance sebagai the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation's affair at all levels'. Kata governance, diartikan sebagai penggunaan atau pelaksanaan, yaitu penggunaan kewenangan politik, ekonomi dan administrative untuk mengelola masalah-masalah nasional pada semua tingkatan.

Good governance diartikan sebagai tata cara penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan benar yang didukung oleh tiga pilar / komponen utama yakni publik governance yang merujuk pada lembaga-lembaga pemerintahan, corporate governance yang merujuk pada pihak swasta / dunia usaha serta civil society yang merujuk pada masyarakat madani.

Hubungan diantara ketiganya harus lahir dari kesepakatan dan cara-cara yang demokratis atau dalam posisi sejajar dan saling kontrol (checks and balance) (Hadisiswojo, 2006) Good governance juga dapat diartikan sebagai tata kelola organisasi secara baik dengan prinsip-prinsip keterbukaan, keadilan dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual Komitmen politis dalam proses perubahan, adalah pra kondisi untuk setiap perubahan dalam tubuh pemerintahan (Sutmuller ; 2003). Seseorang tertarik kepada orang lain didasarkan atas kesamaan sikap di dalam menanggapi suatu tujuan yang relevan satu sama lain (Teori keseimbangan oleh Theodore Newcomb dalam Thoha, 2004).

Faktor-faktor budaya dan sistem politik yang belum kondusif hendaknya dapat diminimalisir pengaruhnya terhadap keinginan besar menegakkan good governance (Syahkroza, 2003). Untuk mencapai efisiensi intern organisasi dalam membagi tugas-tugas ke dalam peran spesialis, melengkapi dengan prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terinci, serta menetapkan suatu hirarki kekuasaan dengan pengawasan sangat ketat untuk menjamin agar peraturan dan prosedur terpenuhi (Organisasi Klasik yang dikemukakan oleh Taylor dalam Hasibun, 1999).

Seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang tinggi atas suatu pekerjaan,

maka waktu yang akan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut makin singkat sehingga diharapkan juga dapat meningkat kinerjanya. (Learning Curve Theory oleh Shu S Liao dalam Hammer et. al, 1993). Era globalisasi di satu pihak dan era otonomi daerah di lain pihak penuh dengan persaingan dan tantangan, sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas (Harun,2001) Implementasi Good Governance (Y) Gambar 1.

Kerangka Pikir Penelitian Hipotesis H1 : Komitmen Birokrasi, Budaya Birokrasi serta Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Implementasi Good Governance pada Pemerintahan Daerah Jombang. RESEARCH METHOD Pada penelitian menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dengan demikian jelas penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian Explanatory Research atau penelitian penjelasan.

Adapun pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana analisis data sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang akan dianalisis. Penelitian ini bersifat kausal yang mencari hubungan antara sebab akibat, yaitu untuk mengetahui variabel yang menjadi variabel dependen, variabel independen, serta mengetahui pengaruh atau keterkaitan antara

variabel-variabel tersebut, hal tersebut sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen birokrasi, budaya birokrasi serta kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Implementasi Good Governance.

? Komitmen Birokrasi (X1) Didefinisikan sebagai suatu kesanggupan dari diri birokrat untuk memberikan pelayanan dengan baik terhadap masyarakat sesuai dengan tuntutan profesionalisme yang ada. ? Budaya Birokrasi (X2) Didefinisikan sebagai sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua pegawai pemerintahan dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem pelekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam birokrasi.

? Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) Didefinisikan sebagai tingkat baik buruknya dari potensi manusia dalam hal ini pegawai pemerintah yang menjalankan sistem pemerintahan. ? Implemation Good Governance (Y) didefinisikan sebagai suatu penerapan tata kelola pemerintahan yang baik dalam hal pelayanan yang efisien serta pemerintahan yang bertanggung jawab pada publiknya.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala interval yang mana angka atau bilangan merupakan lambang untuk membedakan dan mengurut peringkat berdasarkan kualitas yang ditentukan. Dengan teknik pengukuran Semantik Differential yakni skala yang tersusun dalam satu garis kontinum dengan jawaban sangat positifnya terletak di sebelah kanan, jawaban sangat negatif terletak di sebelah kiri atau sebaliknya (Sumarsono, 2002 : 25).

Dalam Semantik Differential ini, responden diminta untuk menilai suatu obyek dengan menggunakan sejumlah skala dengan kata sifat yang mempunyai kebalikan yang ekstrim. Adapun skornya sebagai berikut : Sangat tidak setuju 1 2 3 4 5 6 7 sangat setuju Jawaban dengan nilai 1 berarti cenderung sangat tidak setuju, nilai 2 berarti tidak setuju, nilai 3 berarti kurang setuju, nilai 4 merupakan nilai tengah antara sangat tidak setuju dengan sangat setuju terhadap pertanyaan yang diberikan yaitu netral, nilai 5 berarti cukup setuju,

nilai 6 berarti setuju dan nilai 7 berarti cenderung sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah yang ada di bawah Sekretaris Daerah Kabupaten Jombang Propinsi Jawa Timur yaitu Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian. Pemilihan sampel pejabat (Kabag/Kasi/Setingkat) dan (Kasubag/Kasubid/Setingkat) didasarkan atas pertimbangan bahwa pejabat tersebut setingkat dengan low dan midle manajer yang secara teknis terlibat dalam penilaian dan penentuan kebijakan-kebijakan di pemerintahan.

Pengambilan objek penelitian di pemerintah kabupaten Jombang disebabkan adanya tuntutan yang lebih besar dari masyarakat agar pemerintah lebih efisien, transparan dan akuntabel dalam implementasi APBD yang berasal dari uang rakyat. Pemilihan sampel dilakukan secara random sampling berjumlah 277 Responden. Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas, yaitu Pendidikan (X1), Pengalaman (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap pelaksanaan sistem pengendalian intern (Y). Sedangkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ Results Berdasarkan hasil olah data dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS 15.0, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 : Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| | Coefficients | Unstandardized | Standardized | t | Sig. | B | Std. Error | Beta | 1 |
|------------|---|----------------|--------------|------|-------|-------|------------|-------|------|
| (Constant) | Komitmen Birokrasi Budaya Organisasi Kualitas SDM | 14.211 | .210 | .079 | .357 | 3.661 | .064 | .038 | .051 |
| | | .179 | .118 | .393 | 3.881 | 3.275 | 2.100 | 7.046 | .000 |
| | | | | | .001 | .037 | .000 | | .a. |

Dependent Variable: Good Governance Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 14.211 + 0.210 X_1 + 0,079 X_2 + 0,357 X_3$ Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam mempengaruhi variabel terikat, maka dapat dilihat pada hasil pengujian uji t sebagai berikut : Tabel 2 : Hasil Pengujian Uji t Coefficients Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _t _Sig.

__B_Std. Error_Beta ___1 (Constant) Komitmen Birokrasi Budaya Organisasi Kualitas SDM _14.211 .210 .079 .357 _3.661 .064 .038 .051 _ .179 .118 .393 _3.881 3.275 2.100 7.046 _ .000 .001 .037 .000 _a. Dependent Variable: Good Governance Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai thitung variabel Komitmen Birokrasi sebesar (X1) 3,275 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05).

Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel Komitmen Birokrasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Implementasi Good Government Governance (Y). Sedangkan besarnya nilai thitung variabel Budaya Birokrasi sebesar (X2) 2,100 dengan tingkat signifikan sebesar 0,037 (lebih kecil dari 0,05).

Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel Budaya Birokrasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Implementasi Good Government Governance (Y). Dan besarnya nilai thitung variabel Kualitas Sumber Daya manusia sebesar (X3) 7,046 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).

Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Implementasi Good Government Governance (Y). Untuk mengetahui kesesuaian model regresi yang digunakan untuk memprediksi tingkat signifikansi pengaruh Pendidikan (X1), Pengalaman (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap Implementasi Good Government Governance (Y), maka dilakukan uji kesesuaian model dengan menggunakan alat bantu computer dengan program SPSS 15.0

dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Pengujian ANOVAb Model _Sum of Squares _ df _ Mean Square _ F _ Sig.
_1 Regression Residual Total _1437.702 4291.936 5729.638 _3 261 264 _479.234 16.444
_29.143 _000a _a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Komitmen Birokrasi, Budaya a
Organisasi b. Dependent Variable: Good Gov ernance Berdasarkan pada tabel di atas
menunjukkan bahwa besarnya nilai Fhitung sebesar 29,143 dengan tingkat taraf
signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima yang
berarti model regresi yang dihasilkan cocok guna melihat pengaruh Komitmen Birokrasi
(X1), Budaya Birokrasi (X2) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) terhadap
Implementasi Good Government Governance (Y).

Dari hasil pengujian juga diperoleh nilai R square yang dapat dilihat pada tabel sebagai
berikut: Tabel 4 : Hasil Pengujian Model Summar yb Model _ R _ R Square _Adjusted R
Square _Std. Error of the Est im at e _Durbin- Wat son _1 _501a _251 _242 _4.055
_701 _a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Komitmen Birokrasi, Budaya a Organisasi
b.

Dependent Variable: Good Gov ernance Berdasarkan tabel di atas menunjukkan
besarnya nilai koefisien Determinasi (R square / R2) sebesar 0,251, hal ini menunjukkan
bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Implementasi Good Government
Governance (Y) sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel Komitmen Birokrasi (X1),
Budaya Birokrasi (X2) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3). Dengan demikian
berdasarkan hasil pengujian regresi baik secara Ujit maupun Uji F dengan alat bantu
analisis SPSS 15.0, dari pengujian kesesuaian model (Uji F) diketahui bahwa model
regresi yang dihasilkan cocok guna melihat pengaruh Komitmen Birokrasi (X1), Budaya
Birokrasi (X2) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Implementasi Good

Government Governance (Y).

Sedangkan dari Uji t diketahui bahwa Komitmen Birokrasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Implementasi Good Government Governance (Y). Budaya Birokrasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Implementasi Good Government Governance (Y) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Implementasi Good Government Governance (Y).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut : Hipotesis Pertama (H1) yang menyatakan Variabel Komitmen Birokrasi (X1), Budaya Birokrasi (X2) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh Terhadap Implementasi Good Governance (Y) terbukti kebenarannya. CONCLUSION, IMPLICATION AND LIMITATION Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni berdasarkan Hipotesis Pertama (H1) yang menyatakan Variabel Komitmen Birokrasi (X1), Budaya Birokrasi (X2) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) berpengaruh Terhadap Implementasi Good Governance (Y) terbukti kebenarannya.

Dengan demikian Bagi pemerintah kabupaten Jombang disarankan untuk lebih memperhatikan, mempertahankan serta meningkatkan Komitmen birokrasi, hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan ke arah yang lebih baik demi tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal tersebut, salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian pelayanan kepada semua lapisan masyarakat yang membutuhkan secara profesional (pelayanan yang baik).

Budaya birokrasi diharapkan untuk dipertahankan dan ditingkatkan, hal tersebut salah satunya dapat diimplementasikan melalui perilaku para pegawai dalam menghargai dan menghormati pegawai lainnya. Pengembangan kualitas sumber daya manusianya (aparatur pemerintahan) perlu untuk ditingkatkan, di mana salah satunya dapat diimplementasikan melalui pengadaan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan instansi masing-masing sehingga hasil dari pelatihan tersebut benar-benar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Aparatur Pemerintahan) yang pada akhirnya dapat membantu aparat pemerintah dalam menyelesaikan kinerjanya dengan baik.

Di samping itu Pemkab.

Jombang juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap implementasi Good Government Governance. Hasil penelitian ini mendukung beberapa teori yang dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini. Di samping itu, hasil penelitian ini juga bertentangan dengan beberapa teori yang dijadikan sebagai landasan penelitian ini.

Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut : Teori kelompok dan Teori keseimbangan oleh Theodore Newcomb, kedua teori tersebut melandasi komitmen serta Organisasi Klasik yang dikemukakan oleh Taylor dan teori yang dikemukakan oleh Kluckhohn-Strodtbeck, yang melandasi budaya. Hasil dari penelitian ini mendukung teori-teori tersebut.

Learning Curve Theory oleh Shu S Liao, Teori psikologi hubungan Stimulus- Respons (S-R) serta Teori belajar menurut Faculty-psychology (Ilmu Jiwa Daya). Ketiga teori tersebut melandasi kualitas sumber daya manusia yakni pelatihan, pengalaman dan pelatihan. Hasil dari penelitian ini bertentangan dengan ketiga teori tersebut.

Hal tersebut, diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi yang bermanfaat guna pengembangan penelitian ke depan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi implementasi Good Government Governance di samping faktor-faktor yang ada dalam penelitian ini, hal tersebut, harus disesuaikan dengan permasalahan yang ada, karena masing-masing daerah mempunyai kendala-kendala atau permasalahan yang berbeda dalam implementasi Good Government, dan untuk penelitian tentang implementasi Good Government agar dapat hasil yang lebih optimal dapat dilakukan dengan penelitian jenis kualitatif dikarenakan dengan penelitian kualitatif peneliti akan lebih mengetahui sebatas mana implementasi Good Government serta kendala-kendala yang dihadapinya.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian, yakni, Penelitian ini merupakan penelitian persepsi yang dilakukan dengan cara menilai diri sendiri sehingga lebih cenderung subjektif. Hasil penelitian ini dilakukan pada pemerintah kabupaten Jombang, sehingga hasil temuan ini hanya berlaku untuk implementasi Good Government Governance pada pemerintah kabupaten Jombang (tidak dapat digeneralisasikan).

Hal tersebut dikarenakan setiap daerah mempunyai kondisi yang berbeda-beda sehingga kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi Good Government Governance berbeda pula.

REFERENCES Bappenas, 2007, Indikator-Indikator Good Governance, Badan Pengawas Nasional, Jakarta Basri, Yesi Mutia, 2008, Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah daerah : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi, Jurnal Akuntabilitas Vol. 1, No. 1, Februari.

Bawono, Leuk Rangga, 2004, Problematika Penerapan Good Governance Di Indonesia, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik, Yogyakarta Chear, Abdul, Psikolinguistik Kajian Teoritik, 2003, Penerbit Rineka CIPTA, Jakarta Hardjapamekas, Erry Riana, 2003, Reformasi Birokrasi Sebagai Syarat Penegakan dan Pemberantasan KKN, Transparency International Indonesia, Denpasar Harun, Cut Zahri, 2003, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah, www.Depdiknas.go.id Kurnia, Intan Alice, 2004, Pengaruh Variabel-Variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Komitmen Serta Kinerja Karyawan, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya Mardiasmo, 2009, Akuntansi Sektor Publik, Penerbit ANDI Offset, Yogyakarta Rahmasari, Anggraini, 2008, Penerapan Good Governance dan Perubahan Budaya Organisasi Pegawai Pemerintah Kota Blitar, Jurnal, Vol.2, No.

2, Juni, 2008 Sedarmayanti, 2004, Good Governance (Kepemerintahan yang Baik), Penerbit Mandar Maju, Bandung Setyorini, Th., Dewi, 2004 Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Budaya, Jakarta Syakhroza, Achmad, 2003, Arah dan Perkembangan Organisasi Profesi Sektor Publik : dalam Prespektif Reformasi Keuangan dan Good Government Governance, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik Thoha, 2004, Perilaku Organisasi Konsep Dasar & Aplikasinya, PT.

Raja Grafindo Persada, Jakarta Umar, Husein, 2003, Metode Riset Akuntansi Terapan, Penerbit Ghalia, Jakarta.

Yuhertina, Indrawati, 2004, Kapasitas Individu dalam Dimensi Budaya, Keberadaan Tekanan Sosial dan Keterkaitannya dengan Budgetary Slack (Senjangan Anggaran), Proceeding SNA VII, Udayana, Denpasar 1-2 Desember 2004 Appendix

Sponsorship by: _ _ _ Supported by: Universitas Brawijaya, Universitas Surabaya, Universitas Negeri Surabaya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang Kucecwara, Universitas Jember, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Universitas Gajayana Malang, UPN "Veteran" Jawa Timur, Universitas Trunojoyo, Universitas Katholik Widayamandala Surabaya, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Universitas Kanjuruhan Malang, Universitas Ciputra, Universitas Kristen Petra, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, Universitas Negeri Malang Sekretariat KRA 2014: Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Jl. Airlangga No. 4 Surabaya, Jawa Timur, 031-5033642, ext. 120, Fax. 5026288 E-mail: depakfeua@gmail.com IAI KAPd Wilayah Jawa Timur Jl. Ngagel No. 143 D - Surabaya 60246. Telp.: (031) 502 1125 ; Fax.: (031) 503 4633 E-mail: iaikapdjatim@gmail.com

INTERNET SOURCES:

<1% - <https://dwiermayanti.wordpress.com/2016/04/15/harga-pokok-bersama/>
4% -
http://www.academia.edu/9299083/THE_EFFECT_OF_COMMITMENT_BUREAUCRAT_CULTURAL_BUREAUCRAT_AND_THE_QUALITY_HUMAN_RESOURCES_ON_IMPLEMENTATION_OF_GOOD_GOVERNMENT_GOVERNANCE_AT_SUB-PROVINCE_JOMBANG_EAST_JAVA
<1% - <http://daftarstie.academia.edu/LinaNasihatunNafidah>
3% -
<https://dwiermayanti.wordpress.com/2016/04/15/the-effect-of-commitment-beureucrat-e-cultural-beureucrate-and-the-quality-human-resources-on-implementation-of-good-government-governance-at-sub-province-jombang-east-java/>
<1% -
<http://kumpulanmacammakalah.blogspot.com/2017/03/makalah-birokrasi-indonesia.html>
<1% - <http://beleck73.blogspot.com/>
<1% -
<http://hariyantousia.blogspot.com/2012/11/etika-birokrasi-dalam-penyelenggaraan.html>
|
<1% - <https://dwiermayanti.wordpress.com/2016/04/>
<1% -
<https://agroedupolitan.blogspot.com/2017/09/karakteristik-dan-lingkungan-akuntansi.html>
tml
<1% - http://www.academia.edu/9103118/KARAKTERISTIK_AKUNTANSI_SEKTOR_PUBLIK
<1% - http://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2012_06_01_archive.html?m=0
<1% - <https://priyatin23.files.wordpress.com/2012/06/tugas-kelompok-2.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/373276468/Makalah-PBAK-Kel-13>
<1% -

<http://contohberkaryailmiah.blogspot.com/2017/01/makalah-good-governance.html>

<1% -

<http://muslimpoliticians.blogspot.com/2013/03/menyongsong-penerapan-sistem.html>

<1% -

<https://jispar.files.wordpress.com/2018/02/akuntabilitas-pelayanan-publik-di-kantor-camat-dusun-tengah-kabupaten-barito-timur.pdf>

<1% - <http://administrasidanmanajemen.blogspot.com/>

<1% -

<https://10menit.wordpress.com/tugas-kuliah/teori-organisasi-umum2-kepemimpinan/>

<1% -

<http://sosiologi2015.blogspot.com/2015/12/perilaku-kelompok-dalam-organisasi.html>

<1% -

<http://lisarahayu18.blogspot.com/2014/12/perilaku-individu-dalam-organisasi.html>

<1% -

<https://edratna.wordpress.com/2012/03/29/apa-peran-culture-capital-dalam-meningkatkan-corporate-culture/>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/368057286/PERAN-KEPEMIMPINAN-DALAM-PEMBENTUKAN-PRILAKU-DAN-BUDAYA-ETIS-ORGANISASI-docx>

<1% - <http://yantometro.blogspot.com/2011/04/>

<1% -

http://corporateculturepln.blogspot.com/2010/10/analisa-pengaruh-budaya-organisasi_14.html

<1% - <http://novikoyanagi.blogspot.com/2012/09/budaya-kerja-suatu-perusahaan.html>

<1% - <https://zainletahit26.wordpress.com/2013/04/28/makalah-organisasi-klasik/>

<1% -

<http://kerjaan-sekolah.blogspot.com/2015/05/makalah-pengaruh-kebudayaan-asing-di.html>

<1% -

<https://www.madjongke.com/2014/07/sifat-dasar-cowok-yang-wajib-kamu-tahu.html>

<1% - <https://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/k-amen07.pdf>

<1% -

<http://alhakam-kaunseling.blogspot.com/2009/06/isu-isu-dalam-kelompok-kaunseling.html>

<1% -

<https://www.scribd.com/document/356746877/Perbedaan-Good-Government-Dan-Good-Governance>

<1% -

http://www.academia.edu/9775514/UNDANG-UNDANG_KIP_SEBAGAI_WUJUD_GOOD_GOVERNANCE

<1% -

<http://ihdybeck.blogspot.com/2014/12/makalah-kewarganegaraan-tentang-good.html>

<1% -

<https://isomudin63.wordpress.com/2015/02/24/pelaksanaan-good-governance-dalam-penyelenggaraan-pendidikan-di-indonesia/>

<1% -

<https://aliajah.wordpress.com/2013/03/19/pengertian-organisasi-secara-umum-dan-pengertian-organisasi-menurut-para-ahli/>

<1% - <http://efendikaris.blogspot.com/2012/01/dinamika-kelompok.html>

<1% -

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410150&val=1350&title=PENGARUH%20TINGKAT%20PENDIDIKAN%20DAN%20PENGALAMAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN>

<1% - <https://www.scribd.com/document/386066211/Artikel-Rodlial>

<1% -

http://www.academia.edu/9384671/IMPLEMENTASI_GOOD_GOVERNMENT_GOVERNANCE_PADA_PEMERINTAH_KABUPATEN_BOJONEGORO_DITINJAU_DARI_KOMITMEN_BIROKRASI_BUDAYA_BIROKRASI_SERTA_KUALITAS_SUMBER_DAYA_MANUSIA

<1% -

<https://es.scribd.com/doc/289464146/Analisis-Faktor-faktor-Yang-Mempengaruhi>

<1% - <http://dataolah.blogspot.com/2012/08/regresi-berganda-uji-f-uji-t-dan.html>

<1% -

<http://research-dashboard.binus.ac.id/uploads/paper/document/publication/Proceeding/ComTech/Vol.%2001%20No.%202%20Desember%202010/06%20Julisar-pengendalian%20intern.pdf>

<1% -

<https://waodeputrihandayani.wordpress.com/2011/09/14/analisis-data-dengan-menggunakan-itekan-dan-spss/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/366898717/436-928-2-PB>

<1% - <http://repository.ubharajaya.ac.id/409/>

<1% -

<https://docplayer.info/42319225-Analisis-pengaruh-kontribusi-pajak-daerah-terhadap-pendapatan-asli-daerah-pada-kota-banjarmasin.html>

<1% -

<http://hisabdunia.blogspot.com/2009/04/good-government-governance-manfaat-dan.html>

<1% - http://www.academia.edu/8370234/Contoh_Penelitian_tentang_CSR

<1% - <http://wwwmj67.blogspot.com/2012/01/pengelolaan-sarana-dan-prasarana.html>

<1% -

<https://rangervivahistoriabravo.blogspot.com/2012/12/arsip-nasional-republik-indonesi>

a_8.html

<1% -

<https://johannessimatupang.wordpress.com/2014/09/30/manajemen-operasi-mm-angkatan-19-september-2014/>

<1% - http://hendikasafitri.blogspot.com/2015/10/cara-mentelaah-jurnal_24.html

<1% -

<http://pendidikanpenelitian.blogspot.com/2017/02/persepsi-masyarakat-terhadap.html>

<1% -

http://www.academia.edu/24891344/Analisis_Hambatan_Implementasi_E-Government_Di_Wilayah_Kecamatan_Tingkir_Salatiga

<1% - <http://fsd.unsyiah.ac.id/profcut/>

<1% - <https://forssmaka.wordpress.com/kacamata-yunas/>

<1% -

http://www.academia.edu/29995492/PENGARUH_PAJAK_DAERAH_RETRIBUSI_DAERAH_DANA_ALOKASI_UMUM_DAN_DANA_ALOKASI_KHUSUS_TERHADAP_BELANJA_DAERAH_PADA_PEMERINTAH_KOTA_DI_PULAU_SUMATERA_PERIODE_2011-2013

<1% -

<https://www.ekonomi-holic.com/2017/08/100-besar-perguruan-tinggi-terbaik.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/357583202/Distress>