

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab ini akan mengkaji mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian dalam penelitian ini.

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak krisis ekonomi tahun 1997 pelaksanaan tata kelola Pemerintah yang baik atau lebih dikenal dengan *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi isu yang mengemuka di Indonesia. Menurut Wahyudin Zarkasyi dalam bukunya "*Good Corporate Governance*" (2008:1), semua pihak baik dari pemerintah dan swasta sepakat untuk dapat bangkit dari keterpurukan dan memulai dengan tata kelola yang baik. Berbagai upaya memperbaiki tata kelola dilakukan dengan menerapkan prinsip GCG di semua lini masyarakat.

Tuntutan terhadap wujud GCG di setiap sektor (publik maupun swasta), kini semakin gencar, hal ini mengingat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa krisis ekonomi yang terjadi di negeri ini disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) pada sebagian besar pelaku ekonomi di Indonesia. Indikasi buruknya pengelolaan tersebut antara lain tercermin dari berbagai temuan studi yang dikutip dari Wahyudin Zarkasyi (2008:8-10), diantaranya pada tahun 1998 hasil survei Booz-Allen dan Hamilton menemukan bahwa keefektifan pelaksanaan GCG pada Pemerintah di Indonesia adalah yang paling rendah di Asia Timur (2,88) dibandingkan dengan Malaysia (7,72), Thailand (4,89),

Singapura 98,93) dan Jepang (9,17) dan tahun 2000, di sektor publik, birokrasi pemerintahan Indonesia termasuk yang terburuk di Asia.

Selain itu, kajian penggunaan GCG dari *Asian Development Bank* (ADB) pun menunjukkan beberapa faktor penyebab krisis keuangan di Indonesia, yaitu: (1) konsentrasi kepemilikan Pemerintah; (2) tidak efektifnya fungsi pengawasan; (3) rendahnya transparansi pelaksanaan merger dan akuisisi Pemerintah; (4) terlalu tingginya pendanaan eksternal; dan (5) tidak memadainya pengawasan oleh para kreditor, (Ridwan Khairandi, 2008:3).

Sehubungan dengan masalah tersebut di atas, pemerintahan yang baik (*Good Governance*) perlu segera diwujudkan secara nyata dalam bentuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi lembaga pemerintah, sehingga kinerja mereka sebagai lembaga pemerintahan semakin baik dalam melayani masyarakat.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap Pemerintah atau instansi pemerintah. Salah satunya pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Bandung II yang mempunyai tugas yaitu “*melaksanakan sebagian kewenangan perbendaharaan dan kuasa bendahara umum, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”. Bentuk pelayanan KPPN Bandung II selain kepada mitra kerja juga diberikan kepada masyarakat luas termasuk dunia usaha walaupun bukan dalam bentuk pelayanan secara langsung.

KPPN Bandung II sebagai instansi pelayanan publik atau masyarakat harus dapat melaksanakan suatu *good governance*, sehingga pelayanan yang diberikan memuaskan masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Kepala KPPN Bandung II, Drs. Asep Cahyadi (www.kppnbandung2.com, diakses pada tanggal 20 September 2011), yang menyatakan bahwa :

“Dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi serta tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di lingkungan Departemen Keuangan, maka pimpinan Direktorat Jenderal Perbendaharaan melalui Keputusan Dirjen Perbendaharaan Nomor KEP-172/PB/2007 tanggal 6 Juli 2007 pada tahap pertama telah membentuk 18 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan di 17 ibukota provinsi yang salah satunya adalah KPPN Percontohan Bandung II. Kebijakan pembentukan KPPN Percontohan ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan khususnya terkait pencairan dana APBN yang diproses secara cepat, tepat, akurat tanpa biaya serta penyelesaiannya secara transparan (*Zero defect*).”

Berdasarkan pernyataan Kepala KPPN Bandung II di atas, dapat diketahui bahwa pembentukan KPPN Bandung II adalah usaha dari Departemen Keuangan dalam membentuk tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang ditujukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui Standar Operasi Prosedur (*Standard Operating Procedures/ SOP*), berfungsi sebagai tolak ukur atau standar dalam memproses pekerjaan seperti penyelesaian Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) Non Belanja Pegawai yang sebelumnya diselesaikan dalam waktu satu hari menjadi hanya dalam waktu satu jam, sejak Surat Perintah Membayar (SPM) diterima secara lengkap dan memenuhi syarat. Melaksanakan Rekonsiliasi Sistem Akuntansi Instansi Satuan Kerja serta menyampaikan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat tingkat Badan Usaha Negara

yang akurat dan tepat waktu. Selanjutnya dalam upaya pelaksanaan *good governance* dengan mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik dan untuk memberikan gambaran mengenai apa, bagaimana dan siapa KPPN Bandung II melalui website KPPN Bandung II.

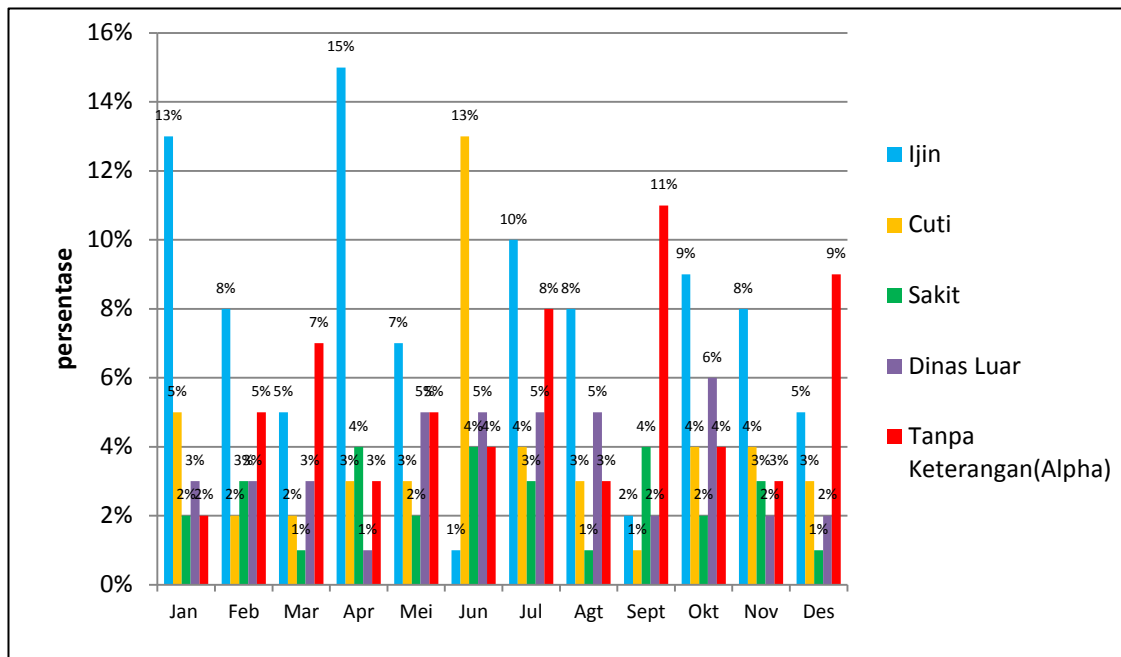
Selain itu, adapun standar *good governance* yang dilakukan di KPPN Bandung II salah satunya yaitu pada Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara (SPAN) sebagai suatu sistem berbasis teknologi informasi ditujukan untuk mendukung pencapaian prinsip-prinsip pengelolaan anggaran tersebut. Seluruh proses yang terkait dengan pengelolaan anggaran yang meliputi penyusunan anggaran, manajemen dokumen anggaran, manajemen komitmen pengadaan barang dan jasa, manajemen pembayaran, manajemen penerimaan negara, manajemen kas dan pelaporan diintegrasikan ke dalam SPAN. Perubahan yang paling mendasar yang diusung SPAN adalah otomasi proses bisnis yang dijalankan di Ditjen Anggaran dan Ditjen Perbendaharaan. Perubahan yang signifikan tersebut menuntut perbaikan pada proses bisnis yang dijalankan dan perubahan pola pikir para pihak yang terlibat pada proses bisnis tersebut, mengingat luasnya cakupan SPAN dan banyaknya pihak-pihak yang terlibat, dibutuhkan kesepahaman dan dukungan yang kuat dari seluruh *stakeholders*, Mardiasmo (2008:32). Untuk itu, dengan adanya pelaksanaan *good governance* tersebut, para pegawai KPPN Bandung II dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya, karena menurut Veithzal Rifai (2004:15), “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara terhadap dua orang pegawai dengan terkaitnya masalah kinerja di KPPN Bandung, didapatkan informasi dengan melakukan wawancara pada hari Senin tanggal 18 Juli dan 31 Desember 2011, yang pertama dari Bapak Yofi Habibie Adnan (pegawai Subag Umum di KPPN Bandung), mengemukakan bahwa terdapat beberapa kendala dalam hal kinerja pegawai, yaitu tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai yang masih terlihat ada sebagian yang terlambat masuk kerja, bahkan ketidakhadiran pegawai masih sering terjadi, selain itu masih banyak pegawai yang izin, sakit, cuti, dinas luar atau pun tanpa keterangan (Alpha). Fakta tersebut terlihat dari fenomena yang penulis temukan berdasarkan observasi dan data-data yang diberikan oleh pihak Subag Umum di KPPN Bandung II.

Adanya ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan pegawai dapat dilihat dari data empirik yang didapatkan dari lapangan yang mencerminkan ada kecenderungan permasalahan yang dilakukan oleh pegawai. Seperti yang telah disampaikan Edy Sutrisno (2009:167), salah satu aspek yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah “disiplin waktu dan absensi”, “tingkat ketepatan waktu dan kehadiran”. Berikut adalah tabel absensi pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II.

Grafik 1.1
Data Kehadiran Pegawai
Kantor pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II
Periode Tahun 2011 (dalam presentase)



Sumber: Kantor pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II Provinsi Jabar
 Ket : Pegawai = 45 pegawai.

Berdasarkan grafik 1.1 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai untuk ijin yang memiliki persentase tertinggi terjadi pada bulan April 2011 mencapai 15%, untuk cuti yang memiliki persentase tertinggi terjadi pada bulan Juni 2011 mencapai 13%, untuk sakit yang memiliki persentase tertinggi terjadi pada bulan April dan September 2011 mencapai 4%, untuk dinas luar yang memiliki persentase tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2011 mencapai 6%, sedangkan untuk tanpa keterangan (Alpha) yang memiliki persentase tertinggi terjadi pada bulan September mencapai 11% dan Desember 2011 mencapai 9%. Dari

Dini Deistiana, 2013

Pengaruh Implementasi Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran pegawai selalu terjadi setiap bulannya dengan persentase yang selalu berfluktuatif.

Berikut dapat dilihat pada Tabel 1.1 menunjukkan data tingkat ketidakdisiplinan pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II, hal ini terlihat dari data pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya dari bulan Januari sampai Desember 2011.

Tabel 1.1
Data Ketidakdisiplinan Pegawai
Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II Tahun 2011
Dengan Jumlah Pegawai 45 Orang

Bulan (menit:detik)	Terlambat Masuk Kerja (menit:detik)	Pulang sebelum Waktunya (menit:detik)
Januari	03:02	07:57
Februari	05:10	07:59
Maret	08:05	08:12
April	07:03	16:40
Mei	04:00	10:49
Juni	15:20	20:12
Juli	02:12	11:02
Agustus	06:09	05:20
September	09:05	12:10
Oktober	01:02	05:10
November	07:12	15:02
Desember	02:10	12:20

*Sumber : Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II
Provinsi Jabar*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terdapat dua hal yang berkaitan dengan tingkat ketidakdisiplinan pegawai, yaitu pada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pegawai yang pulang sebelum waktunya. Pada kategori pegawai yang terlambat masuk kerja cenderung mengalami peningkatan setiap bulannya, yaitu pada bulan Maret, April, Juni, Agustus, September, dan November 2011.

Sedangkan pada kategori pegawai yang pulang sebelum waktunya dengan kategori pegawai yang terlambat masuk kerja bisa dilihat mengalami fluktuatif (naik-turun) setiap bulannya. Pada kategori dari pegawai yang pulang sebelum waktunya menduduki posisi tertinggi terjadi pada bulan Juni.

Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai KPPN Bandung II masih kurang disiplin dalam bekerja yang berdampak pula pada kinerja pegawainya. Padahal, berdasarkan peraturan kerja pegawai KPPN Bandung II, pegawai yang tidak disiplin akan mendapatkan hukuman. Adapun hukuman tersebut diantaranya:

1. Hukuman disiplin ringan :
 - a. Teguran ringan.
 - b. Teguran tertulis
 - c. Teguran tidak puas secara tertulis.
2. Hukuman disiplin sedang :
 - a. Penundaan KGB untuk paling lama 1 tahun.
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk 1 tahun.
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk 1 tahun.
3. Hukuman disiplin berat :
 - a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk 1 tahun.
 - b. Pembebasan dari jabatan.
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Selanjutnya, hasil wawancara yang kedua dengan Bapak Titis selaku (Staff sub bagian umum di KPPN Bandung) yang dilakukan pada hari Senin, 02 Januari 2012, terdapat penilaian kinerja yang dilakukan di KPPN. Penilaian kinerja ini dilakukan setiap satu tahun sekali.

Adapun standar penilaian kinerja yang digunakan oleh KPPN dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai
Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II
Tahun 2010-2011

No	Unsur yang di nilai	Bobot	
		2010	2011
1.	Prestasi Kerja	75%	80%
2.	a. Perilaku :		
	- Skill	2%	2%
	- Integrity	2%	2%
	- Trust	2%	2%
	- Teamwork	2%	2%
	- Innovative	2%	2%
3.	Kedisiplinan	15%	10%
	Jumlah	100%	100%

Sumber: Surat Keputusan Dirjen Perbendaharaan, tentang Penilaian pegawai tahun 2010-2011.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui adanya perubahan penilaian kinerja pegawai di KPPN Bandung II. Perubahan tersebut dari prestasi kerja dari 75% tahun 2010 menjadi 80% tahun 2011, sedangkan untuk kedisiplinan dari 15% tahun 2010 menjadi 10% saja tahun 2011. Ini membuktikan bahwa penilaian

kinerja pegawai yang menjadi prioritas KPPN Bandung II adalah prestasi kerjanya bukan kedisiplinannya.

Bernardin dan Russel yang dikutip dalam Gomes (2000 : 135) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kondisi dimana mereka bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Ini berarti bahwa aparatur berkinerja baik apabila pelaksanaan tugasnya didasarkan kepada ketentuan atau mekanisme kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil analisa tentang aspek kinerja pegawai di KPPN Bandung II, dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja dengan menggunakan penetapan kerja (PK) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) terlihat bahwa *inputs*, indikator kinerja *outputs* dan *outcomes* yang diharapkan atas realisasinya *outcomes* pelaksanaan kegiatan tersebut banyak yang belum mencapai target. Berdasarkan Sasaran Kerja Unit (SKU) KPPN Bandung II, diperoleh kinerja yang diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Data Pencapaian Kinerja
Berdasarkan Sasaran Kerja Unit (SKU)

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II Tahun 2010-2011

Kinerja	Tahun 2010		Tahun 2011	
	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
Persentase penyerapan belanja negara dalam DIPA Staker	95,53%	90%	95%	80%
Indeks kepuasan pelanggan terkait layanan pelayanan	3 (puas)	3 (puas)	3 (puas)	3 (puas)

Persentase sejumlah SP2D yang diterbitkan tepat waktu	100%	95%	100%	80%
Tingkat pemahaman stakeholders terhadap tugas bidang perbendaharaan	90%	80%	100%	70%
Persentase tingkat akurasi dan ketepatan waktu	100%	80%	90%	80%
Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin pegawai	100%	90%	100%	80%
Persentase jumlah pegawai yang mengikuti diklat	100%	95%	100%	90%

Sumber: Kantor pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai (target) pada tahun 2010 dan 2011 masih belum mencapai target yang telah direncanakan KPPN Bandung II. Untuk “Persentase sejumlah SP2D yang diterbitkan tepat waktu” tahun 2010 dari target 100%, tetapi realisasinya hanya 95%, sedangkan tahun 2011 dari target 100%, tetapi realisasinya hanya 80%, menurun dibandingkan tahun 2010. Selain itu, untuk “Tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan disiplin pegawai”, tahun 2010 dari target 100%, tetapi realisasinya hanya 90%, sedangkan tahun 2011 dari target 100%, tetapi realisasinya hanya 80%, menurun dibandingkan tahun 2010. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di KPPN Bandung II masih belum optimal yang mana dapat diasumsikan sebagai adanya masalah kinerja pegawai dalam pengimplementasian *good governance* di KPPN Bandung II.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, namun pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan diri pada *good governance* dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada

KPPN Bandung II. Hal tersebut dikarenakan melalui implementasi *good governance*, seorang pegawai akan memperhatikan pekerjaannya sesuai dengan tata aturan yang telah ditetapkan instansi yang diarahkan kepada pencapaian tujuan, visi dan misi KPPN Bandung II. Tidak optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat ditingkatkan dengan pemahaman standar atau prinsip *good governance* yang meliputi disiplin, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, tanggung jawab, keadilan dan kesadaran.

Adapun permasalahan mengenai implementasi *good governance* yang terjadi di KPPN Bandung II yang diperoleh dari data dokumentasi tentang penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana KPPN Bandung II untuk tahun 2012 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Laporan Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana KPPN Bandung II
Periode Januari-Mei 2012

Satuan Kerja	Jumlah SP2D	Jumlah	
		Tepat Waktu	Terlambat
Kejaksanaan Tinggi Jawa Barat	17	17	0
Pusat penelitian Geoteknologi	38	38	0
Dinas Pengelolaan SDA Prov. Jawa Barat	55	55	0
Madrasah Tsanawiyah Negeri Ciparay Kab. Bandung	2	0	2
Pusat Penelitian dan pengembangan jalan	182	179	3
Balai Pendidikan dan pelatihan Keagamaan	13	13	0
Balai pengkajian dan pengembangan Komunikasi	10	4	6

Sumber : Kantor pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa adanya suatu permasalahan mengenai implementasi *good governance* pada kedisiplinan pada ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari penerbitan SP2D untuk “Madrasah Tsanawiyah Negeri Ciparay Kab. Bandung” dari jumlah 2 SP2D, telah terjadi keterlambatan sebanyak 2 buah SP2D dalam penyelesaiannya; untuk penerbitan SP2D “Pusat Penelitian dan pengembangan jalan” dari jumlah 182, sebanyak 3 buah SP2D terjadi keterlambatan dalam penyelesaiannya, sedangkan untuk penerbitan SP2D “Balai pengkajian dan pengembangan Komunikasi” dari jumlah 10 SP2D, terjadi keterlambatan sebanyak 6 buah SP2D.

Hal ini membuktikan bahwa implementasi *good governance* di KPPN Bandung II masih belum optimal.

Good governance dalam kaitannya dengan kinerja pegawai sering dijadikan tuntutan terhadap keberadaan pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan. Oleh karena itu, kinerja pegawai sering menjadi perhatian pada setiap institusi pemerintah pusat maupun daerah. Namun, untuk mewujudkannya bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti antara lain kepemimpinan, kemampuan, motivasi, kebijakan, prosedur kerja, dan profesionalisme tersedianya secara lengkap sarana kerja, pengalaman, pendidikan, hubungan antar pegawai, koordinasi, pengawasan, iklim organisasi dan lainnya. Gibson (dalam Nunuk, 2005:124-125), bahwa :

“Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: (1) variabel individual (kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis); (2) variabel psikologi (kepribadian, persepsi, sikap, motivasi dan kepuasan); dan (3) variabel organisasi (desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi, serta sumber daya).”

Sedangkan Robbins (2000:56), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan, motivasi, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Drucker (dalam Stoner, 1982-26) menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *good governance* yang di dalamnya menyangkut motivasi, kemampuan dan disiplin.

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya pengkajian implementasi *good governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Implementasi *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai dapat menunjukkan kinerja pegawai yang rendah, dikarenakan disiplin waktu, ketepatan waktu dan absensi merupakan beberapa aspek yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan pemecahan masalah tersebut dengan menerapkan *good governance* yang merupakan sebuah sistem yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang menunjukkan cara kerja atau proses operasi yang

di jalankan oleh sistem tersebut, karena karakteristik dan prinsip *good governance* akan menuntun bagaimana sistem *governance* yang baik dapat dilaksanakan. Maka, implementasi prinsip-prinsip *good governance* sangat diperlukan, karena *good governance* mampu mendorong pengelolaan instansi/Pemerintah secara profesional, transparan efektif dan efisien dalam peningkatan kinerja pegawainya.

Menyadari pentingnya hal ini, maka perlu dilakukan pengkajian yang mendalam mengenai pengaruh implementasi *good governance* KPPN Bandung II saat ini dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, fokus masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh implementasi *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran efektifitas implementasi *good governance* pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II ?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II ?
3. Seberapa besar pengaruh implementasi *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran efektifitas implementasi *good governance* pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh implementasi *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Bandung II.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Peneliti mengharapkan dari hasil penelitian ini memperoleh beberapa hasil yang bermanfaat dan berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai aplikasi *good governance* dilapangan sebagai suatu penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, efisien dan efektif yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya, karena didalam *good governance* terdapat prinsip yang menyangkut motivasi, kemampuan dan disiplin pegawai. Secara spesifik, Penelitian ini pun dapat memberikan masukan terhadap semua pihak terutama

yang berkaitan dengan implementasi *good governance* sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Bagi peneliti, penelitian ini sangat bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu metode penelitian terutama dalam meneliti tentang *good governance* dan kinerja pegawai dengan menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

Bagi program studi manajemen perkantoran, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan serta dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk memperoleh konsep baru mengenai implementasi *good governance* dan kinerja pegawai.

Bagi kantor KPPN Bandung II, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu data ataupun rujukan dalam peningkatan kinerja pegawai, melalui implementasi *good governance* yang efektif dan efisien.

Bagi peneliti selanjutnya, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan implementasi *good governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai.