

**PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK TERHADAP
KOMITMEN DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



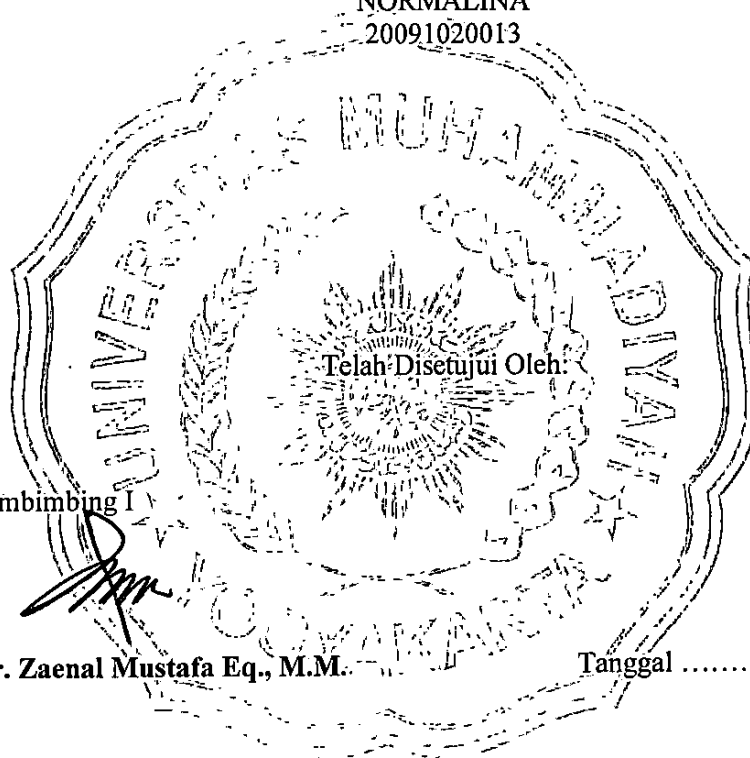
Diajukan Oleh
NORMALINA
20091020013

Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2010

TESIS

**PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK TERHADAP
KOMITMEN DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PELALAWAN**

Diajukan Oleh:
NORMALINA
20091020013



Pembimbing I

Dr. Zaenal Mustafa Eq., M.M.

Tanggal

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, Desember 2010
Yang Membuat Pernyataan :

NORMALINA
20091020013

MOTTO

“ Orang yang tidak mensyukuri dan menikmati pemberian Allah SWT , ia adalah ibarat orang yang selalu melihat matahari tenggelam dan tidak pernah melihat matahari terbit “

“ Orang sukses adalah orang yang tidak pernah berfikir dirinya kalah, ketika ia terpukul jatuh atau gagal, ia bangkit kembali belajar dari kesalahannya dan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan kepada kita sehingga penulisan tesis yang berjudul “ **Pengaruh Penerapan Tata Kelola Yang Baik Terhadap Komitmen Dan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan** ” tepat pada waktunya.

Sadar sedalam-dalamnya tulisan ini senantiasa diliputi oleh kekurang sempurnaan oleh karena itu koreksi tesis ini akan penulis terima dengan senang hati.

Penulis menyadari, bahwa dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak oleh karena itu, penulis dengan kerendahan hati menyempatkan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof.DR.Heru Kurnianto, MS. Selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memperkenankan penulis mengikuti perkuliahan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak DR. Zainal Mustafa, EQ, MM Selaku pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan baik secara akademik maupun moril sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
3. Bapak DR. Supardi, MM Selaku Tim Penguji atas segala bantuan, bimbingan dan sentuhan nilai-nilai ilmiah tiada henti.
4. Bapak Bupati Pelalawan, yang telah memberikan kesempatan mengikuti tugas belajar pada Program Pascasarjana Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Para informan dalam penelitian tesis ini, yang telah memberikan masukan berupa data yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
6. Ucapan terimakasih juga kepada para guru besar dan segenap staf administrasi Program Pascasarjana Magister Manajemen atas segala kemudahan dan bantuan

7. Seluruh rekan-rekan senasib seperjuangan atas saran dan kritiknya yang sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga kepada Ayahanda H. IBRAHIM AKEY dan Ibunda Hj. FARIDA, Abang, kakak dan adik juga ponakanku tercinta yang dengan sabar dan setia mendampingi sekaligus mendorong keberhasilan penulis. Saya persembahkan karya ini sebagai wujud penghargaan bagi mereka guna menunjukkan betapa penderitaan dan pengorbanan mereka dalam menunjang keberhasilan penulis tidaklah sia-sia, semoga keberhasilan ini bermanfaat bagi kita semua. Amin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	10
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	15
2.1. <i>Good Corporate Governance</i> (GCG).....	15
2.2.1. Pendahuluan	14
2.2.2. <i>Asas Good Corporate Governance</i>	19
2.2.3. <i>Prinsip-prinsip Corporate Governance</i>	20

2.2.4. Manfaat <i>Corporate Governance</i>	24
2.2.. Komitmen	27
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	27
2.2.2. Dimensi Komitmen Dalam Berorganisasi	34
2.2.3. Komitmen karyawan terhadap organisasi	35
2.3. Kinerja.....	37
2.3.1. Definisi Kinerja	37
2.3.2. Faktor-Faktor Kinerja	41
2.4. Penelitian Terdahulu	43
2.5. Kerangka pikir	45
2.6. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1. Obyek dan Subyek Penelitian.....	49
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
3.3. Teknik Pengumpulan Data	51
3.4. Uji Instrumen Penelitian.....	52
3.4.1. Uji Validitas.....	52
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	52
3.5. Devinisi Operasional Variabel Penelitian	53
3.6. Analisis Data Penelitian	54
3.6.1. Analisis Deskriptif	54
3.6.2. Analisis Inferensial	55

3.6.3. Pembahasan Hasil.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan	59
4.2. Uji Instrumen	65
4.2.1. Uji Validitas Instrumen	66
4.2.2. Uji Reliabilitas instrumen	66
4.3. Analisis Data Deskriptif.....	68
4.4. Analisis Data Inferensial	75
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4.2. Model Regresi Ganda Linier	78
4.4.3. Model Analisis Jalur	80
4.5. Pembahasan	81
BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	82
5.1. Simpulan	82
5.1.1. Berdasarkan Analisis Deskriptif	82
5.1.2. Berdasarkan Analisis Inferensial	83
5.2. Saran	83
5.2. Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA	1
LAMPIRAN	L1

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Butir Instrumen Untuk Seluruh Variabel	66
4.2. Persepsi Responden Terhadap Demensi Transparansi dalam GCG	69
4.3. Persepsi Responden Terhadap Demensi Akuntabilitas dalam GCG	69
4.4. Persepsi Responden Terhadap Demensi Responsifness dalam GCG	70
4.5. Persepsi Responden Terhadap Demensi Independent dalam GCG.....	71
4.6. Persepsi Responden Terhadap Demensi Keadilan dalam GCG GCG.....	72
4.7. Persepsi Responden Terhadap Demensi Komitmen dalam GCG GCG.....	73
4.8. Tingkat Kinerja Karyawan.....	74
4.9. Hasil Uji Normalitas data.....	76
4.10. Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.12. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Ganda Linier.....	78
4.11. Hasil Perhitungan Analisis Jalur.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1. Kerangka Pikir Penelitian	46
4.1. Model Analisis Jalur	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Kuesioner	L1
2. Data Induk Penelitian	L4
3. Uji Valisditas dan Reliabilitas	L10
4. Deskripsi Variabel	L17
5. Uji Analisis Data Inferensial	L19

ABSTRAK

Hampir semua Kantor mempunyai masalah dibidang sumber daya manusia, khususnya mengenai rendahnya tingkat kinerja pegawai. Masalah yang demikian ini sedang dialami oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan. Diduga yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai adalah rendahnya motivasi pegawai untuk berprestasi. Hal ini tercermin dengan adanya pegawai yang tidak menggunakan jam serja sesuai dengan tupoksi.

Permasalahan yang dihadapi adalah masih belum optimalnya tingkat kinerja pegawai negeri sipil. Dari survei lapangan, masalah ini diharapkan dapat disolusi dengan peningkatan transparansi, akuntabilitas, responsif, independen dan keadilan pada setiap atasan dan bawahan pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini diberi judul "Pengaruh Penerapan Tata Kelola Yang Baik Terhadap Komitmen Dan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pelalawan".

Dengan menggunakan angket, data persepsi pegawai terhadap variabel-variabel tersebut, dapat dikumpulkan dan dianalisis. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel bebas sudah baik tetapi masih belum optimal, sehingga tingkat kinerja pegawai juga belum optimal, meskipun dapat dikatakan tinggi. Hasil analisis data secara inferensial disimpulkan bahwa secara langsung variabel motivasi berprestasi, pelatihan dan pedoman perilaku mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja.

Atas pengujian itu menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung. Terdapat tiga model pengaruh tidak langsung, yang pertama : $X1 \rightarrow X4 \rightarrow Y$ kedua : $X2 \rightarrow X4 \rightarrow Y$ dan ketiga : $X3 \rightarrow X4 \rightarrow Y$. Dari ketiga model jalur tersebut, ternyata jalur ke dua. Jadi kinerja pegawai akan meningkat jika komitmen dan transparansi meningkat. Peningkatan kinerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh Akuntabilitas.

Kata kunci : Tranparasi, Akuntabilitas, Responsif, Independen, Keadilan, Komitmen dan kinerja.