

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)**

Dalam teori keagenan (*agency theory*) dijelaskan bahwa secara ideal, agen dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memaksimalkan kemakmuran. Namun kenyataannya, karena adanya informasi asimetri dimana agen mempunyai informasi yang lebih banyak dibanding pemilik, maka agen akan menggunakan kekuatan yang mereka miliki untuk mengutamakan kepentingan mereka dibanding kepentingan pemilik (Jensen & Meckling, 1976).

Dalam perjalanan waktu, masalah keagenan semakin kompleks, dimana masalah keagenan tidak hanya terjadi antara manajer dengan pemilik, tetapi juga antara pemegang saham dengan kreditur. Antara pemegang saham dengan *stakeholders* seperti : pemasok, karyawan dan *stakeholders* yang lain (Shleifer dan Vishny, 1997; Zhuang dkk., 2000; Ariyoto, 2000). Adanya konflik keagenan yang semakin kompleks ini kemudian diperlukan *good corporate governace*, agar kepentingan berbagai pihak yang terlibat dengan lembaga tidak dirugikan.

##### **2. Kompetensi Kerja**

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan

(Boulter dkk., 1996). Berdasarkan uraian tersebut makna kompetensi mengandung bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Boulter dkk. (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seorang programmer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, seperti bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat, seperti seorang pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, seperti: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten untuk berperilaku.

### **3. Internal Audit**

Internal audit (pemeriksaan intern) merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan dan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan peraturan dari ikatan profesi yang berlaku (Agoes, 2004). Peraturan pemerintah yang dimaksud berupa peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan

hidup, perbankan, perindustrian, investasi, dan lain-lain. Menurut Mulyadi (2002), fungsi audit internal untuk menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Selain itu, fungsi internal audit meliputi kegiatan pemeriksaan segala kegiatan dan tahapannya yang tidak terbatas pada bagian keuangan saja. Tujuan dari audit internal menurut Hartono (1994) adalah sebagai berikut:

- a. Meneliti dan menilai apakah pelaksanaan daripada pengendalian intern di bidang akuntansi dan operasi sudah cukup dan memenuhi syarat.
- b. Meneliti apakah kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditentukan betul-betul ditaati.
- c. Menilai apakah aktiva perusahaan aman dari kehilangan atau kerusakan dan penyelewengan.
- d. Menilai kecermatan data akuntansi dan data lain dalam organisasi perusahaan.
- e. Menilai pelaksanaan daripada tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing manajemen.

#### **4. Definisi Pemberdayaan Psikologis**

*Empowerment* merupakan suatu konstruk yang digunakan para teoritis untuk menjelaskan bagaimana efektifitas sebuah organisasi (Marno, 2008). Konstruk ini diperluas bagaimana perilaku organisasional mengembangkan isu ketakberdayaan bagi kaum minoritas seperti wanita, kulit hitam maupun kaum cacat (Conger & Kanungo, 1988). Secara umum *empowerment* didefinisikan sebagai aneka ragam intervensi yang dapat

memberikan otonomi lebih dan peningkatan kekuasaan bagi sub ordinat (Pearson & Catterjee, 1996). Sebagai konstruk hubungan pemberdayaan menyangkut kekuasaan individu dan pengawasan relatif antar individu. Hal tersebut menjelaskan apakah kekuasaan dan pengawasan dari individu tersebut sebaik *sharing* dan *transmittal* ketika tingkat kekuasaannya rendah. Sebagai konstruk motivasi pemberdayaan merupakan perilaku kognitif dan persepsi bahwa dasar dari perilaku dan psikologi pemberdayaan dirasakan sebagai investasi pada pekerjaannya (Conger & Kanungo, 1988).

Konstruk Pemberdayaan Psikologis didefinisikan dalam empat perspektif yaitu: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Spreitzer, 1996). *Meaning* dapat diartikan sebagai cerminan sejauh mana seorang individu berkeyakinan dan peduli terhadap cita-cita individu atau standar kebutuhan. *Competence* mengacu pada *self-efficacy* yang spesifik untuk bekerja pada keyakinan individu dalam pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan kegiatan dengan keterampilan dan keberhasilan. *Self-determination* dapat diartikan sebagai penentuan nasib sendiri yang merupakan sejauh mana tanggung jawab individu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan tindakan, dalam arti memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. *Impact* berarti dampak sebagai pengalaman yang berpengaruh pada hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja untuk membuat sebuah perbedaan.

## 5. Kinerja Aparatur Pemerintah

Kinerja merupakan suatu gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi serta untuk mencapai visi suatu organisasi (Bastian, 2006). Sistem pengukuran kinerja juga dapat dijadikan sebagai pengendalian organisasi, sebab didalam pengukuran kinerja ditetapkan *reward and punishment system* (Wulandari, 2011). Beberapa faktor yang diduga menyebabkan kinerja pemerintah daerah menjadi rendah diantaranya karena sistem pengelolaan keuangan daerah yang masih lemah baik dalam proses perencanaan dan penganggaran APBD, pelaksanaan APBD, pertanggungjawaban yang berupa pelaporan hasil pelaksanaan APBD dan pengawasan (Kharisma, 2015).

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kegiatan tugas jabatan, angka kredit yang diperoleh, target yang telah dicapai, tugas tambahan, maupun kreatifitas. Penilaian kinerja sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas (Mangkuprawira, 2001). Penilaian kinerja yang dinilai tidak hanya secara fisik, tetapi juga dinilai dari pelaksanaan tugas secara keseluruhan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja, maupun hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Kharisma, 2015).

## 6. *Good Government Governance*

Konsep *Governance* menurut Stoker (1998) merujuk pada gaya pemerintah dimana batas antara dan diantara sektor publik dan sektor privat menjadi kabur. Pengaburan tersebut sejalan dengan kebutuhan dari negara-negara modern untuk lebih melibatkan mekanisme politik dan pengakuan atas pentingnya isu-isu menyangkut perasaan dan empati dari *public* untuk terlibat sehingga memberikan kesempatan bagi adanya mobilisasi baik secara *social* maupun politik. Hal ini yang membuat partisipasi melalui pembangunan jejaring antara pemerintah dan masyarakat menjadi aspek yang penting bagi keberlanjutan sebuah legitimasi kebijakan.

Konsep *governance* ini berkembang menjadi *good governance* yang kemudian kita kenal sekarang dalam rangka membedakan antara yang baik dan yang buruk. Konsep *good governance* tersebut muncul karena beberapa tantangan di antaranya adalah: 1). Pemerintah diharapkan bersikap proaktif terhadap peluang-peluang ekonomi positif 2). Perubahan demografi di banyak negara telah memberikan pengaruh yang besar terhadap pemerintahan baik sebagai pelayan publik maupun sebagai pemberi kerja 3). Sektor publik harus berhadapan dengan seperangkat harapan baru bagi masyarakat dimana masyarakat sekarang lebih berpendidikan dan lebih memiliki informasi 4). Harapan dari pegawai yang lebih optimis 5). Ketersediaan teknologi informasi dan komunikasi modern (Suprianto, 2014).

Kunci utama memahami *good governance*, menurut Masyarakat Transparansi Indonesia (MTI), merupakan pemahaman atas prinsip-prinsip yang mendasarinya. Bertolak dari prinsip-prinsip tersebut didapat tolok ukur kinerja dari suatu pemerintah. Prinsip-prinsip tersebut meliputi: a). Partisipasi masyarakat b). Perwakilan yang sah yang mewakili kepentingan mereka. c). Tegaknya supremasi hukum. d). Transparansi: transparansi dibangun atas dasar informasi yang bebas. e). Akuntabilitas: para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta, dan organisasi masyarakat bertanggungjawab, baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan (Suprianto, 2014).

## **B. Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Kompetensi pegawai itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan ,maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya akan memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Martin (2002), Ainsworth dkk. (2002), Dharma, Surya (2002), Spencer and Spencer (1993), Soetjipto, Budi W. (2002), dan Becker dkk. (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanhita (2013) dan Hakin (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang berarti kinerja dari aparatur pemerintah daerah juga baik.

Selain itu, ada juga penelitian tentang kompetensi pengambil keputusan secara analitis terhadap kinerja karyawan yang bernilai negatif, yang berarti faktor kepemimpinan masih sangat dominan terhadap proses pengambilan keputusan yang dilakukan di perusahaan. Keputusan yang diambil biasanya akan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dan yang sedikit mungkin memberikan dampak negatif terhadap perusahaan (Yati, 2009). Oleh karena itu, tingginya kompetensi kerja yang dimiliki oleh aparatur pemerintah akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.



## **2. Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Soekanto (1984) peran merupakan sebuah aspek dinamis dari posisi (status). Jika orang yang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya, maka ia menjalankan perannya. Sementara Nasution (1994) menyatakan bahwa peran termasuk kewajiban hak terkait posisi. Peran merupakan aspek dinamis dari pola tindakan yang bersifat abstrak dan konkret, dan setiap status yang ada dalam organisasi (Setyadi, 1986). Kontribusi audit internal menjadi semakin penting seiring dengan makin berkembang dan makin kompleksnya sistem usaha dan pemerintahan (Sawyer's, 2005). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada salah perusahaan yang ada di Bandung, yang menunjukkan bahwa peranan audit internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Subiharto, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa peran merupakan bagian dari suatu tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan posisi fungsi audit. Internal organisasi bertugas menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi. Definisi audit internal adalah sebagai berikut: "Internal audit merupakan suatu jaminan obyektif independen dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa sistematis, pendekatan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas risiko manajemen, kontrol,

dan proses *governance* ((IIA), 1999)". Sehingga dapat dikatakan bahwa peran audit internal dapat membantu aparatur pemerintah untuk mencapai tujuannya dengan tata kelola yang lebih baik, dan nantinya juga akan meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: Peran Audit Internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

### **3. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self Determination, dan Impact*) Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

Spreitzer (1995,1996) membangun konstruk bahwa pemberdayaan secara psikologi akan memiliki dimensi : Mengerti (*Meaning*), *Competence*, *Self-determination* serta pengaruh (*impact*). *Meaning* atau rasa tanggungjawab yang besar terhadap keberadaan SKPD dalam mengentaskan kemiskinan di Kabupaten tersebut, lalu baru meningkatkan kualitas dan kompetensi dari SDM itu sendiri, sedangkan *Impact* merupakan pengaruhnya terhadap keberadaan SKPD tersebut, dan *Self determination* adalah suatu penentuan nasib diri sendiri sebagai aparatur pemerintah daerah.

Corsun dan Enz (1999) serta Spreitzer (1995) meneliti tentang pengaruh *support based relationships* terhadap pemberdayaan karyawan. Ukuran kinerja sebagai dampak proses pemberdayaan akan menyangkut konstruk *Personal Influence*, *Self Efficacy* dan *Meaningfulness*. Sumber

daya manusia yang berkualitas, canggih, dan terpercaya akan mampu untuk menciptakan suatu inovasi yang baik dari segi kebijakan maupun teknologi yang dapat bermanfaat bagi kinerja perusahaan dalam hal ini adalah SKPD di Pemerintah Kota Yogyakarta. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprianto (2014) menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning*, *impact*, dan *self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja.

Pemberdayaan psikologis berkaitan dengan perilaku yang meningkatkan kinerja manajerial yang berhubungan dengan dampak seseorang (Hall, 2008). Individu yang merasa pekerjaan mereka signifikan dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki nilai yang lebih kecil. Penelitian empiris telah menemukan hubungan positif antara makna dan kepuasan kerja (Spreitzer dkk., 1997); (Liden dkk., 2000). Pemberdayaan psikologis memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi atas kinerja manajerial karena proses kerja seorang manajer tidak bisa distrukturisasi secara lengkap dengan aturan dan prosedur (Spreitzer G. , 1995).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang (2006) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang tinggi akan cenderung untuk menolak upaya pemberdayaan, sebab mereka memiliki pengalaman kegagalan dengan praktek yang ditujukan untuk

menghasilkan karyawan dengan tantangan dan memotivasi pekerja pada masa lalu.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa masa kerja berkorelasi negatif dengan pemberdayaan psikologis karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dickson dan Lorenz (2009) bahwa masa kerja berkorelasi positif dengan pemberdayaan psikologis karyawan, yang artinya semakin tinggi masa kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga pemberdayaan psikologisnya. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: *Meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H<sub>4</sub>: *Self Determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H<sub>5</sub>: *Impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

#### **4. Hubungan Kompetensi Kerja, Kinerja Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan *Good Government Governance***

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa. Pemahaman *good governance* bagi pegawai merupakan landasan untuk dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah yang baik (Kharisma, 2015). *Good governance* sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan, mengelola bisnis dan

kegiatan perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan (Trisnaningsih, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zirman dkk. (2010), dan Aziizir (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransiska (2015) menyatakan bahwa pegawai harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, terkait dengan prosedur operasi standar untuk menyelesaikan pekerjaan dan peraturan-peraturan serta kebijakan instansi yang terkait pekerjaan tersebut. Tanpa mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, pegawai tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan variabel *Good Governance* secara signifikan juga berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh edy & Marno (2010).

Adanya beberapa karakteristik dari *good governance* yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah agar dapat menciptakan pemerintahan yang mengutamakan pelayanan bagi masyarakat (Kharisma, 2015). Oleh karena itu, diperlukan adanya kompetensi yang tinggi dari setiap karyawan, agar dapat mewujudkan tujuan dari pemerintahan dengan tepat dan benar. Dengan begitu, akan dapat mendukung tercapainya sistem pengelolaan pemerintahan yang lebih baik. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>6</sub>: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

## **5. Hubungan Peran Audit Internal, Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan *Good Government Governance***

Menurut Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117/M-MBU/2002, mendefinisikan *corporate governance* sebagai suatu proses dari struktur yang digunakan oleh BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya berlandaskan peraturan perundangan. Agar praktik *Good Corporate Governance* dapat berjalan dengan baik, salah satunya diperlukan suatu sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh auditor internal. Dimana didalamnya mencakup pengawasan yang memadai, independensi, pengungkapan yang akurat dan tepat waktu, akuntabilitas dari seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan, serta memastikan adanya tindak lanjut jika terjadi suatu pelanggaran (Yuwono, 2011).

Peran audit internal untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas risiko, pengendalian dan tata kelola proses organisasi. Selama pemerintah organisasi audit internal sebagian besar didasarkan pada konsep bahwa para pemimpin lokal dan

karyawan yang mengelola dana masyarakat harus bertanggung jawab kepada publik (Boyton dkk., 2006).

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin pentingnya peranan auditor internal terhadap penerapan *Good Corporate Governance* dengan menunjukkan hasil yang signifikan akan peranan auditor internal terhadap penerapan *Good Corporate Governance* (Gumilang, 2009). Penelitian mengenai peran audit internal yang telah dilakukan oleh Sari dan Raharja (2011) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran audit internal terhadap mekanisme GCG. Selain itu, pengendalian internal secara simultan dan parsial juga berpengaruh terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (Pratolo, 2007).

Sehingga semakin baik penerapan *Good Governance* dalam suatu organisasi maupun pemerintahan, maka pengendalian intern didalamnya juga akan lebih baik, serta peran audit internal juga akan lebih efektif. Dengan demikian kinerja suatu organisasi maupun pemerintahan juga akan lebih baik dan efektif. Selain itu, *Good Governance* juga akan dapat memperkuat hubungan antara peran audit internal dengan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H<sub>7</sub> : *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

**6. Hubungan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self Determination, dan Impact*), Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan *Good Government Governance***

*Governance* adalah suatu terminology yang digunakan untuk mengganti istilah *government*, yang menunjuk kepada penggunaan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi dalam mengelola masalah-masalah kenegaraan. Mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga, dimana warga dan kelompok masyarakat mengutamakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka (Assad, 1991).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Spreitzer (1995) (dikutip oleh Drake dkk. 2007) umpan balik dan penghargaan dihipotesiskan mempunyai hubungan positif terhadap pemberdayaan psikologis karyawan yaitu *meaning, competence, perceived impact, dan self-determination*. Keempat dimensi pemberdayaan psikologis tersebut juga dihipotesiskan mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi kerja. Liden dkk. (2000), berpendapat bahwa individu yang merasa pekerjaan mereka signifikan dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih dibandingkan dengan mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki nilai yang kecil. Penelitian empiris telah menemukan hubungan positif antara makna dan kepuasan kerja (Spreitzer dkk., 1997; Liden dkk., 2000). Spreitzer (1995), menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi atas kinerja



manajerial karena proses kerja seorang manajer tidak bisa distrukturisasi secara lengkap dengan aturan dan prosedur.

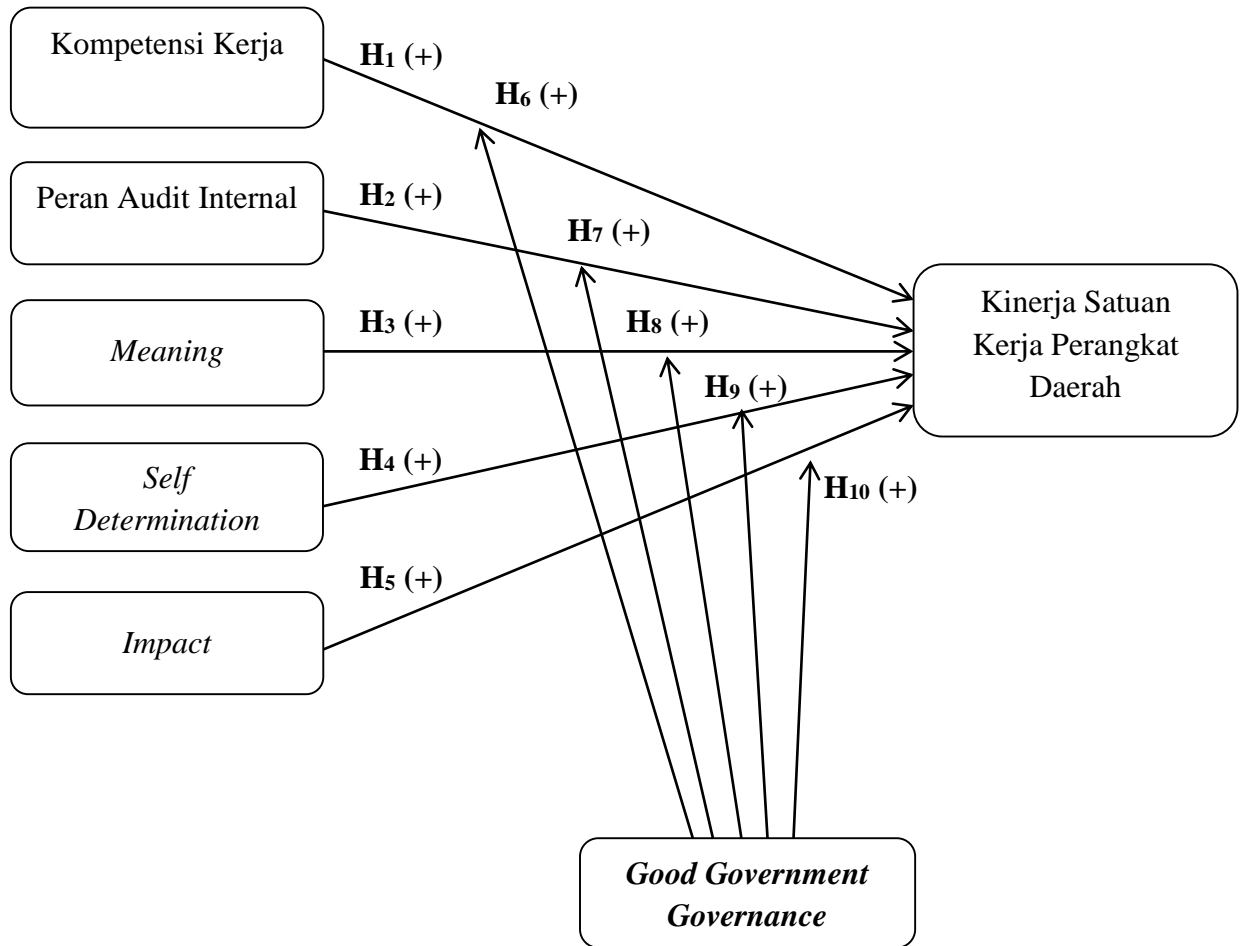
Sehingga semakin baik penerapan *Good Governance* dalam suatu organisasi maupun pemerintahan, pemberdayaan psikologis dalam suatu pemerintahan akan lebih baik. Pegawai akan lebih mengerti dan memahami pekerjaan mereka dengan tata kelola yang baik. Dengan begitu jika sumber daya sudah efektif dan efisien, maka kinerja dalam suatu organisasi maupun pemerintahan tersebut juga akan meningkat, serta dengan adanya *Good Governance* juga akan dapat memperkuat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H<sub>8</sub>: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *Meaning* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H<sub>9</sub>: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *Self determination* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H<sub>10</sub>: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *Impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

### C. Model Penelitian



GAMBAR 2. 1

Kerangka Penelitian