

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. *Good Governance*

Di Indonesia, wacana mengenai konsep *good governance* menjadi sangat aktual setelah Indonesia jatuh terpuruk oleh krisis ekonomi. Konsep *good governance* menjadi sangat relevan karena dikatakan bahwa salah satu penyebab utama kejatuhan Indonesia dalam krisis adalah pengelolaan yang buruk. Begitu pentingnya konsep *good governance* menjadikannya menarik untuk dibahas lebih dalam baik mengenai maksud dari konsep tersebut maupun keterkaitannya dengan aspek-aspek yang lain dalam rangka mendukung kinerja pemerintahan di Indonesia, mengingat sampai pada saat ini pun Indonesia masih belum dapat keluar dari krisis ekonomi.

Good governance berusaha menjaga keseimbangan di antara pencapaian tujuan pemerintahan dan tujuan masyarakat. Tantangan dalam *good governance* adalah mencari cara untuk memaksimalkan penciptaan kesejahteraan masyarakat sedemikian rupa sehingga tidak membebankan ongkos yang tidak patut kepada masyarakat luas.

Berdasarkan uraian mengenai *good governance* di atas, peneliti merumuskan suatu kesimpulan bahwa *good governance* adalah suatu sistem yang ada pada suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerja organisasi semaksimal mungkin dengan cara-cara yang tidak merugikan *stakeholder* organisasi tersebut, sehingga dua hal pokok yang ada pada *good corporate governance* adalah:

- 1) Pengelolaan organisasi yang memaksimalkan kinerja.

2) Cara-cara pengelolaan organisasi yang baik, yang tidak merugikan *stakeholder*

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada dasarnya merupakan perwujudan keamanan pengelola dalam menjalankan tugas yang diamanatkan kepadanya dan kejujuran dalam pelaporan keuangan. Keamanan dan kejujuran tersebut di atas membentuk integritas para pemimpin bangsa ini. Integritas adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran (Balai Pustaka, 2001). Tingkatan integritas aparat pemerintah meliputi integritas tingkat pertama yaitu keamanan aparat pemerintah dalam menjalankan tugas yang diamanatkan kepadanya dan integritas tingkat kedua yaitu kejujuran aparat pemerintah dalam melakukan pelaporan keuangan. Kedua tingkatan integritas tersebut memiliki variasi gabungan dimana semakin baik penerapan prinsip-prinsip *good governance* maka variasi kombinasi akan mengarah pada kuadran ke-2 seperti ditunjukkan pada matriks kombinasi kejujuran dan keamanan direksi berikut ini (Bambang Sudibyo, 2001):

Tabel 2.1 Matrik Kejujuran Dan Keamanahan

Kejujuran direksi dalam pelaporan keuangan (integritas tingkat 2)	Keamanahan direksi dalam menjalankan tugas (integritas tingkat 1)	
	Amanah	Tidak Amanah
Jujur	Kuadran ke-2 Tugas dilaksanakan dengan penuh amanah dan dilaporkan secara jujur (1,1)	Kuadran ke-1 Tugas dilaksanakan tidak dengan amanah, tetapi kegagalan melaksanakan amanah dilaporkan secara jujur (2,1)
Tidak jujur	Kuadran ke-3 Tugas dilaksanakan dengan penuh amanah, tetapi tidak dilaporkan secara jujur (1,2)	Kuadran ke-4 Tugas dilaksanakan tidak dengan amanah, dan kegagalan melaksanakan amanah itu tidak dilaporkan secara jujur (2,2)

Sumber: Bambang Sudibyo, pidato pengukuhan jabatan guru besar fakultas ekonomi UGM

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada dasarnya ditujukan untuk pengelolaan organisasi yang baik dan pada akhirnya akan mendukung ketercapaian kinerja organisasi seperti yang diharapkan oleh *stakeholder*. Terkait dengan hal di atas, penerapan prinsip-prinsip *good governance* bertujuan untuk memastikan bahwa (Indonesian Institute of Corporate Governance (IICG), 2000:5):

- Sasaran yang telah ditetapkan telah tercapai.
- Aktiva organisasi dijaga dengan baik.
- Organisasi menjalankan praktek-praktek bisnis yang sehat.
- Kegiatan-kegiatan organisasi yang bersifat transparan.

Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI)* (2002:20), bahwa dengan dilaksanakannya *good governance* ada beberapa manfaat yang bisa dipetik antara lain:

1. Meningkatnya kinerja organisasi melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional organisasi serta meningkatkan pelayanan kepada *stakeholder*.
2. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah dan tidak *rigid* (karena faktor kepercayaan) yang pada akhirnya akan meningkatkan *corporate value*.
3. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.
4. Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja organisasi karena sekaligus meningkatkan *shareholder's value* dan dividen.

Penelitian Hermanson (2003:44) mengenai hubungan antara penerapan *good governance* dengan kinerja organisasi menyatakan bahwa penerapan *good governance* berasosiasi dengan kinerja organisasi. Hal di atas menunjukkan bahwa kewajiban penerapan *good governance* merupakan suatu hal yang tepat. Pengoperasian suatu organisasi tanpa *good governance* bagaikan mengemudi kendaraan tanpa mengenakan sabuk pengaman.

2. Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Dalam penerapan *good corporate governance* dikenal adanya lima prinsip utama (IICG, 2000:5). Kelima prinsip tersebut adalah pertanggungjawaban (*reponsibility*), akuntabilitas (*accountability*), kewajaran (*fairness*), transparansi (*transparency*), dan kemandirian. Uraian dari masing-masing prinsip di atas adalah sebagai berikut:

1) Pertanggungjawaban

Kesesuaian di dalam pengelolaan organisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

2) Akuntabilitas

Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban rapat umum pemegang saham, komisaris atau dewan pengawas dan direksi, dan pemilik modal sehingga pengelolaan organisasi terlaksana secara efektif.

3) Kewajaran

Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Transparansi

Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai organisasi.

5) Kemandirian

Keadaan di mana organisasi dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

3. Komitmen Organisasional Aparatur Pemerintah Daerah (PemDa)

Komitmen berasal dari kata latin "committere" yang berarti menggabungkan, mempercayai dan mengerjakannya (Snyder, 1994:97). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hurst pada tahun 1995, ditemukeni dua unsur pokok yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi yang terdiri atas para individu yang memiliki bakat, visi, karakteristik serta nilai masing-masing, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu kepercayaan dan komitmen (Hurst, 1995: 149). Hasil penelitian terhadap berbagai organisasi lintas industri oleh Kouzes menunjukkan bahwa hanya kredibilitas yang tinggi yang mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan bisnis yang baik (Kouzes, 1993:32).

Organisasi adalah suatu entitas sosial yang dibangun untuk mencapai tujuan tertentu, berisi posisi-posisi yang saling berinteraksi dan secara sengaja distrukturisasi dan secara nyata dikoordinasikan, dan berada di dalam lingkungan sosial yang lebih besar (Bedeian, 1991:7). Dari definisi di atas organisasi berisikan kumpulan orang yang berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi tersebut. Komponen

dari suatu organisasi meliputi antara lain manajer maupun pegawai dan pihak-pihak lain yang terkait yang berinteraksi dan terkoordinasi. Manajer adalah perencana, pengorganisasi, pemimpin, dan pengawas organisasi. Tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang manajer antara lain adalah sebagai berikut (Hodge dan Luthans, 2002:22):

- 1) Manajer bekerja dengan dan melalui orang. Manajer bekerja dengan siapa saja pada setiap tingkat di dalam maupun di luar organisasinya yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi.
- 2) Manajer bertanggungjawab agar setiap tugas dilaksanakan dengan berhasil. Berhasil atau tidaknya bawahan adalah merupakan akibat langsung berhasil atau tidaknya manajer. Semua anggota organisasi, termasuk mereka yang bukan manajer bertanggungjawab atas tugasnya masing-masing perbedaannya adalah para manajer bertanggungjawab bukan hanya atas tugasnya sendiri tetapi juga pekerjaan orang lain.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa manajer berkewajiban mengatur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain.

Organisasi yang sukses adalah organisasi yang paling mampu menarik, mengembangkan dan menjaga individu yang memiliki *skill*, perspektif, dan pengalaman yang cukup untuk menggerakkan bisnis global, untuk itu kekayaan intelektual diperlukan untuk menciptakan dan mendistribusikan produk dan jasa ke bisnis global (Ulrich, 2000). Untuk mencapai kinerja organisasi secara maksimal dan keunggulan kompetitif diperlukan sumber daya dan kapabilitas organisasi meliputi

kemampuan untuk membentuk dan menjaga sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas dan komitmen (Becker, et.al, 2000) Terkait dengan hal tersebut, untuk dapat mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen organisasi dari sumber daya manusia terhadap apa yang akan dicapai organisasi termasuk di dalamnya komitmen organisasional manajer. Konsep dari komitmen organisasi didasarkan pada premis bahwa individual-individual membentuk suatu *attachment* pada organisasi (Ketchand & Strawser, 1998:109). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (Porter et.al. 1974, 604).:

“relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization”

Menurut Aranya et.al (1981) dalam Poznanski dan Blinc (1997:254) Komitmen dapat didefenisikan sebagai: 1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, 2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja keras untuk kepentingan organisasi, 3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Hasil penelitian terhadap berbagai organisasi lintas industri oleh Kouzes menunjukkan bahwa hanya kredibilitas yang tinggi yang mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan bisnis yang baik (Kouzes, 1993:32; Setyo Riyanto, 2002:47).

Walaupun kuisisioner mengenai komitmen organisasi dioperasionalkan dalam konstruk tunggal, beberapa studi yang menggunakan instrumen ini menyarankan adanya dimensi ganda dari komitmen organisasional (Bar Hayim dan Berman 1992; Mayer dan Schoorman, 1992; Angle dan Peey, 1981 dalam Strawser

dan Ketchand, 1998:111). Penelitian di atas dan penelitian-penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen organisasi dibangun melalui identifikasi individual dengan tujuan organisasi (*affective commitment*) dan biaya terkait dengan tetap tinggalnya seseorang pada suatu organisasi (*the "side-bet" theory* atau *continuance commitment*) serta apa yang sebaiknya dilakukan (*normative commitment*) (Allen & Meyer, 1990:1). Manajer yang memiliki komitmen organisasional yang merupakan *affective commitment* melaksanakan perannya karena hasrat yang ingin dilakukannya, hasrat ini berdasarkan pada identifikasinya pada organisasi dan keinginannya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Hackkel et.al, 1994: dalam Strawser dan Ketchand, 1998:111). Sebaliknya, individu yang memiliki bentuk komitmen berupa *continuance commitment* berdasarkan teori Becker's (1960) mengenai *side-bets theory* individu tetap berkerja untuk organisasi mereka mengakumulasikan benefit yang lebih tinggi daripada mereka dari mencari pekerjaan lain. Individu dengan *normative commitment* merasa bahwa memang seharusnya mereka komit terhadap organisasinya (Allen & Meyer, 1990:5). Untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik dan tidak merugikan *stakeholder* sesuai prinsip-prinsip *corporate governance* perlu adanya komitmen organisasional dari individu-individu di dalam organisasi termasuk di dalamnya komitmen organisasional manajer.

4. Penilaian terhadap Komitmen Organisasional Aparatur PemDa

Hampir semua penelitian empiris mengenai komitmen organisasional, dilakukan menggunakan item-item kuesioner yang diisi oleh responden bersangkutan

yang dinilai komitmen organisasionalnya. Respon oleh responden yang bersangkutan (*self response*) terhadap pengukuran komitmen organisasional tersebut memiliki kelemahan terhadap kelayakannya untuk dapat dipercaya di dalam literatur (Podsakoff dan Morgan, 1986; Goffin dan Gellatly, 2001). Penjelasan mengenai kelemahan atas kebiasaan sistematis atas *self response* terhadap komitmen organisasional antara lain mendasarkan pada pernyataan Murphy dan Cleveland (1995) bahwa adanya sikap pembelaan bisa menyebabkan *self response* secara umum memberikan jawaban yang cenderung lebih menyanjung (*flattering*) daripada penilaian yang dilakukan atasan ataupun pihak yang setingkat (*peer*). Pendapat di atas diperkuat oleh pendapat Harris dan Schaunbroeck (1988) yang menyatakan bahwa sikap pembelaan yang dinyatakan pada jawaban *self response* dapat disebabkan oleh variabel-variabel karakteristik individual seperti *self esteem*, *social astuteness*, atau *neuroticism*.

Penelitian yang akan dilakukan meneliti variabel komitmen organisasional aparatur PemDa. Penilaian terhadap tingkat komitmen organisasional aparatur PemDa tidak dilakukan secara *self response* namun dilakukan oleh masyarakat dalam hal ini para pengembang yang langsung dilayani oleh aparatur PemDa. Para pengembang diberikan suatu kuesioner untuk menilai komitmen organisasional aparatur PemDa. Penilaian komitmen organisasional aparatur PemDa oleh masyarakat tersebut dilakukan untuk menghindari bias yang dapat ditimbulkan oleh penilaian komitmen organisasional secara *self response*.

5. Kepuasan (*Satisfaction*)

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya (Ives et al., 1983). Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Dalam penelitian ini kepuasan pengembang dapat dilihat dari pelayanan pemerintah daerah dalam hal pemberian izin IMB berdasarkan peraturan mengenai IMB

Kepuasan masyarakat atas pelayanan pemerintah dapat dibedakan pada tiga taraf, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar masyarakat, contoh : menyediakan fasilitas umum yang layak seperti jalan, pasar, pembuangan sampah, pemerangan jalan, dan area publik.
2. Memenuhi harapan masyarakat dengan cara yang dapat membuat mereka merasa terbantu dan terlayani. Contoh : aparat pemerintah menjelaskan secara detail prosedur untuk memperoleh Akta Kelahiran, perijinan dan memperoleh pelayanan publik secara baik
3. Melakukan lebih daripada apa yang diharapkan masyarakat. Contoh : pemerintah memberi fasilitas trotoar bagi pejalan kaki dan memberi tanda petunjuk bagi tuna netra yang menggunakan trotoar, pelayanan kesehatan berkualitas dan proses perijinan yang cepat dan tepat waktu.

Pemerintahan mempunyai pelanggan yang harus dipuaskan yaitu masyarakat. Hal ini yang pertama-tama harus disadari setiap aparat pemerintah,

karena fungsi mereka adalah fungsi pelayanan. Kepuasan masyarakat relevan setiap fungsi dalam pemerintahan. Masalah kepuasan masyarakat tidak hanya tugas bagian yang berhubungan langsung dengan masyarakat tapi juga berlaku bagi bagian yang tidak berhubungan langsung dengan masyarakat tetapi dirasakan manfaatnya bagi masyarakat.

Langkah pertama dalam usaha memuaskan masyarakat adalah menentukan dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan masyarakat. Setiap masyarakat mempunyai kebutuhan dan keperluan yang berbeda dan berbeda prioritasnya, tetapi pada dasarnya kebutuhan-kebutuhan umum hampir sama.

Untuk mencapai kepuasan masyarakat dalam konteks pemerintahan diperlukan beberapa kondisi dan usaha, antara lain:

- (a) filosofi kepuasan masyarakat
- (b) mengenal kebutuhan atau harapan masyarakat
- (c) membuat standar dan pengukuran kepuasan masyarakat
- (d) orientasi aparat pemerintah
- (e) pelatihan
- (f) keterlibatan aparat pemerintah dan
- (g) pengakuan.

Dalam konteks aparat pemerintah, ada empat unsur pokok yang harus dimiliki aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu:

- (a) keterampilan
- (b) efisiensi
- (c) ramah dan rasa bangga.

6. Kinerja Organisasional (*Performance*)

Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan (Basu & Ibnu, 2001:12). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan pengembang perumahan merupakan salah satu bentuk dari organisasi. Setiap perusahaan pasti merupakan organisasi tetapi tidak semua organisasi pasti perusahaan karena terdapat bentuk organisasi lain seperti organisasi mahasiswa, pelajar, dan sebagainya. Kegiatan organisasi pada umumnya meliputi berbagai tujuan dan misi suatu usaha dan mencakup berbagai kebijaksanaan pendukung yang akan diterapkan untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. *Performance* atau kinerja merupakan suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diukur dengan berdasarkan pada suatu perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja adalah pencapaian suatu tujuan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan standar. Penilaian kinerja organisasi bertujuan untuk mengetahui efektivitas operasional organisasi. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan suatu metode atau pendekatan. Pengukuran kinerja organisasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu pengukuran kinerja non keuangan (*non financial performance measurement*) dan pengukuran kinerja keuangan (*financial performance measurement*). (Morse dan Davis, 1996 dalam Hiro Tugiman, 2000:96; Hirsch 1994:594-607)

Informasi yang digunakan dalam mengukur kinerja non keuangan adalah informasi yang disajikan tidak dalam satuan uang atau rupiah (*non financial information*) namun dengan satuan ukur non keuangan, misalnya: pangsa pasar, produktivitas karyawan, dan sebagainya (Kaplan & Atkinson, 1998:551) adapun informasi yang digunakan dalam mengukur kinerja keuangan adalah informasi keuangan (*financial information*), yaitu informasi akuntansi manajemen dan informasi akuntansi keuangan seperti laba sebelum pajak, tingkat pengembalian investasi, dan sebagainya. Informasi akuntansi manajemen merupakan informasi akuntansi khusus untuk kepentingan manajemen. Informasi akuntansi keuangan merupakan informasi akuntansi yang digunakan untuk kepentingan intern organisasi yaitu para manajer dan pihak ekstern organisasi yaitu investor, kreditur dan pemerintah.

7. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang *corporate governance* di tingkat perusahaan sebagian besar dilakukan di Amerika dan perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (misal, survey yang dilakukan oleh Shleifer dan Vishny, 1997). Penelitian yang dilakukan di negara berkembang masih sangat sedikit dilakukan. Black (2001) berargumen bahwa pengaruh praktik *corporate governance* terhadap nilai perusahaan akan lebih kuat di negara berkembang dibandingkan di negara maju. Hal tersebut dikarenakan oleh lebih variatifnya praktek *corporate governance* di negara berkembang dibandingkan di negara maju. Dumev dan Kim (2002) memberikan bukti bahwa praktik *corporate*

governance lebih bervariasi di negara yang memiliki lingkungan hukum yang masih lemah.

Menurut Berghe dan Ridder (1999), menghubungkan kinerja perusahaan dengan *corporate governance* tidak mudah dilakukan. Beberapa penelitian dilakukan menunjukkan tidak ada hubungan antara *corporate governance* dengan kinerja, misalnya penelitian Daily, dkk. (1998) dan hasil survey CBI, Deloitte dan Touche (1996) sebagaimana dikutip oleh Kakabadse, dkk. (2001). Di lain pihak, berdasarkan beberapa penelitian, Berghe dan Ridder menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki *poor performance* disebabkan oleh *poor governance*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Gompersn dkk (2002) yang menemukan hubungan positif antara indeks *corporate governance* dengan kinerja perusahaan jangka panjang. Hasil penelitian Darmawati, dkk (2005) menunjukkan variabel *corporate governance* belum mampu mempengaruhi kinerja pasar perusahaan.

Penelitian Hermanson (2003) mengenai hubungan antara penerapan *good governance* dengan kinerja organisasi menyatakan bahwa penerapan *good governance* berasosiasi dengan kinerja perusahaan. Hal di atas menunjukkan bahwa penerapan *good governance* merupakan suatu hal yang tepat. Hasil penelitian Kouzes terhadap organisasi lintas industri menunjukkan bahwa hanya kredibilitas yang tinggi yang mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu organisasi mampu menghasilkan bisnis yang baik (Kouzes, 1993:32; Setyo Riyanto, 2004:47)

8. Hipotesis

Dari uraian tinjauan pustaka di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

Terdapat hubungan antara persepsi pengembang perumahan atas *good governance* Pemda dan persepsi pengembang perumahan atas komitmen organisasional aparat Pemda

Hipotesis Kedua

Terdapat pengaruh persepsi pengembang perumahan atas *good governance* Pemda dan persepsi pengembang perumahan atas komitmen organisasional aparat Pemda terhadap kepuasan pengembang perumahan dalam hal pelayanan IMB

Hipotesis Ketiga

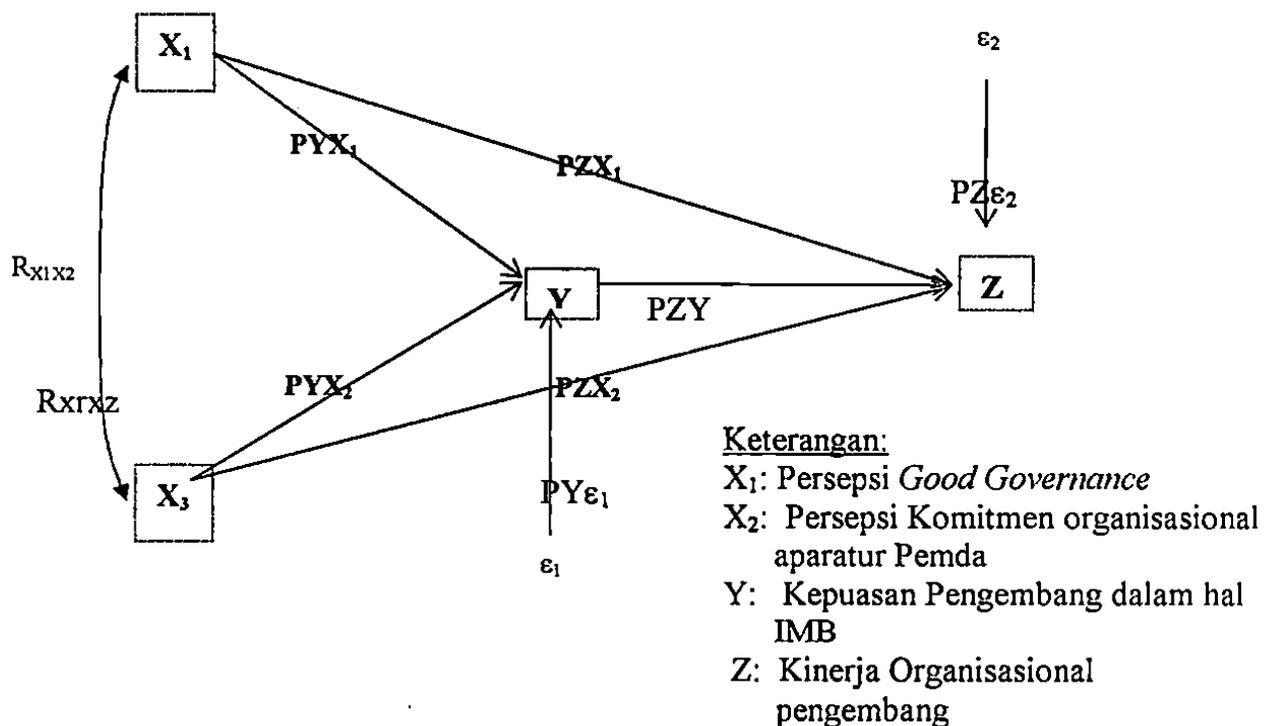
Terdapat pengaruh persepsi pengembang perumahan atas *good governance* Pemda, persepsi pengembang perumahan atas komitmen organisasional aparat Pemda dan kepuasan pengembang perumahan dalam hal pelayanan IMB terhadap kinerja organisasional pengembang perumahan.

9. Model Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu usaha untuk mengungkapkan fenomena alami secara sistematis, empirik, dan kritis. Apabila diterjemahkan dalam bahasa statistik maka pengertian adalah usaha untuk mengungkapkan hubungan antara variabel (Hanrn Al Rasyid, 1993:12).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-analisis, artinya batrwa selain ingin mendapatkan gambaran peran *good govemance* pemda, komitmen organisasional aparatur pemda, kepuasan pengembang perumahan dalam hal pelayanan IMB dan kinerja organisasional pengembang perumahan, penelitian ini juga bertujuan rmtuk melihat hubungan antar variabel.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Pada model ini, terdapat variabel intervening yang merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya adalah untuk memediasi hubungan variabel independen dengan variabel dependen (Imam Ghozali, 2005:160). Hubungan struktural antar variabel dapat dinyatakan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Hubungan Struktural Antar Variabel

Dari yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa persepsi pengembang perumahan terhadap *good goverrunnce* pemda (X_1) dan komitmen organisasional aparatur pemda (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan pengembang perumahan dalam hal pelayanan IMB (Y) dan kinerja organisasional pengembang perumahan (Z).