

PENGARUH WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI JENEPONTO

Ayu Sulfina^{1*}, Abdul Kadir Adys², Nuryanti Mustari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to understand corruption-free areas and the performance of employees at the Jeneponto District Attorney's Office. This study of research is quantitative with a sample of 48 people. The results of the study indicate that a corruption-free area has a strong influence on the performance of employees at the Jeneponto. Based on the output of the summary model, the results obtained by R are as large as the contribution of the X variable affecting the Y variable, the influence is symbolized by R (regression). The magnitude of the regression value or influence (R) is 0.651, which means 65.1%. The influence of the independent variable or corruption-free area (X) on the dependent variable or employee performance (Y) which is also strengthened by the value of the coefficient of determination (R^2/R squer) or the determinant coefficient of 0.424, meaning 65.1%. The influence of the independent variable or corruption-free area (X) on the dependent variable or employee performance has an influence of 65.1% while 34.9% is influenced by other factors.

Keywords: corruption-free area, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk memahami wilayah bebas korupsi dan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Jeneponto. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan jumlah sampel 48 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wilayah bebas korupsi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Jeneponto. Berdasarkan output dari model summary hasil yang diperoleh R sebesar besarnya kontribusi variabel X memengaruhi variabel Y, pengaruh tersebut di simbolkan dengan R (regresi). Besarnya nilai regresi atau pengaruh (R) sebesar 0,651 yang artinya 65,1%. Pengaruh variabel independen atau wilayah bebas korupsi (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) yang juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2/R square) atau koefisien penentunya sebesar 0,424 artinya 65,1%. Pengaruh variabel independen atau wilayah bebas korupsi (X) terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai memiliki pengaruh sebanyak 65,1% sedangkan 34,9% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: wilayah bebas korupsi, kinerja pegawai

* ayusulfina@gmail.com

PENDAHULUAN

Korupsi merupakan suatu masalah yang meningkat secara terus menerus bukan hanya di Indonesia tetapi juga di seluruh dunia. Terbukti dengan adanya Hari Anti Korupsi Sedunia ini merupakan fenomena yang perlu diperhatikan. Diketahui Indonesia merupakan Negara Kesatuan yang masih memiliki angka korupsi yang cukup tinggi mulai dari pejabat tertinggi hingga pejabat terendah, perlunya pengawasan ketat yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam menanggulangi masalah korupsi (Katu, 2007).

Berbagai cara dilakukan pemerintah dalam pemberantasan korupsi mulai dari memperkuat KPK hingga membuat perturan baru. Dengan itu, diterbitkanlah Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dengan adanya predikat wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi

bersih dan melayani (WBBM) yang diberikan oleh kepala instansi pemerintah dengan komitmen dalam pencegahan korupsi dan peningkatan pelayanan publik (Tarigan, 2018).

Reformasi birokrasi yaitu langkah awal dalam mendukung program pemerintah dengan cara melakukan perbaikan kembali pada sistem penyelenggaraan organisasi kejaksaan yang baik, efektif, dan efisiensi sehingga terciptanya pelayanan yang cepat, tepat, dan professional dengan menuju aparatur kejaksaan yang bebas dan bersih terhadap KKN, meningkatnya pelayanan prima, serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja (Maiti & Bidinger, 1981).

Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) merupakan suatu predikat yang diberikan kepada unit atau kawasan yang dapat memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pelaksanaan dan penguatan akuntabilitas kinerja. Dengan prestasi predikat wilayah bebas korupsi (WBK) membawa perubahan pada instansi dengan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Pembangunan zona integritas adalah suatu kebutuhan yang harus

segera dilaksanakan dalam rangka peningkatan percepatan reformasi birokrasi. Berdasarkan data yang dipaparkan, pada tahun 2021 terdapat 259 instansi pemerintah yang terdiri dari 72 kementerian/lembaga, 20 pemerintah provinsi, 167 pemerintah kabupaten/kota telah mengusulkan unit kerja pelayanannya untuk dievaluasi oleh tim penilai nasional (TPN). Jumlah unit kerja yang diusulkan pada 2021 juga meningkat 19% dibandingkan tahun 2020 sebanyak 2.239 unit kerja diusulkan di tahun 2019, kemudian naik menjadi 3.691 unit kerja di tahun 2020.

Apresiasi bagi unit kerja yang berhasil memperoleh predikat WBK/WBBM dilaksanakan setiap tahun, sebagai rangkaian peringatan Hari Anti Korupsi Sedunia. Hal ini dimaksudkan agar momentum Hari Anti Korupsi mampu menjadi pemicu bagi seluruh instansi pemerintah untuk melakukan aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi secara konkrit, sistematis, dan berkelanjutan, melalui penerapan program reformasi birokrasi yang telah ditetapkan dalam *Grand Design* dan *Road Map* reformasi birokrasi Nasional, strategi nasional pemberantasan korupsi (STRANAS-PK), rencana pembangunan jangka menengah (RPJMN), serta program Nawacita.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang individu maupun instansi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Menurut Rivai dalam Anharudin Azis dan Fitrotun Niswah mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkatan keberhasilan seseorang selama bekerja dalam menjalankan tugas dibandingkan standar kerja, target atau sasaran kerja. Kinerja juga merupakan hasil pelaksanaan tugas tertentu dengan memberikan tingkat pencapaian (Simanjuntak, 2005).

Mengukur dalam suatu prestasi predikat wilayah bebas korupsi (WBK) dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 yaitu (1) *Mindset* atau *cultureset* dan komitmen, yaitu komitmen dari pimpinan dan semua karyawan serta melibatkan bawahan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi memberikan semangat dan visi yang sama. (2) Kemudahan pelayanan, selalu menyediakan pelayanan yang baik dan ramah demi kepuasan publik. (3) Program yang menyentuh masyarakat, guna untuk unit kerja akan lebih dekat dengan masyarakat sehingga

masyarakat dapat merasakan kehadiran unit kerja tersebut. (4) Monitoring dan evaluasi, yaitu melakukan pemantauan dan evaluasi agar dapat program berjalan sesuai dengan jalurnya dan umpan balik perbaikan. (5) Manajemen media, menetapkan sebagai strategi komunikasi untuk memastikan setiap aktivitas dan inovasi perubahan dapat diketahui oleh masyarakat (Maiti & Bidinger, 1981).

Menurut Pratama et al., (2019) menjelaskan permasalahan birokrasi pemerintahan yang masih dihadapi yaitu: 1) Pemahaman peran aparatur birokrasi yang masih rendah dalam menegakkan bersih dan bebas dalam melakukan KKN. 2) Penegakan hukum yang selalu terlihat lemah terhadap aparat birokrasi yang melakukan KKN tidak menimbulkan efek jera. 3) Aspek ketidakjelasan memberikan penghargaan dan sanksi kepada aparat birokrasi. 4) Belum ada yang komprehensif pelaksanaan pembangunan zona integritas dan pembentukan proyek dalam wilayah bebas korupsi dan wilayah birokrasi bersih dan melayani. 5) Mengevaluasi perumusan kebijakan terkait dengan pelaksanaan kegiatan tertentu. 6) Tidak ada penguatan pengendalian intern pemerintah sistem (SPIP) disetiap organisasi daerah.

Adapun dalam menganalisis tingkat kinerja pegawai menurut Dwiyanto dalam Azis (2016) mengatakan terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (1) Produktivitas, dimana mengukur tingkat efisiensi dan efektifitas pegawai. (2) Kualitas layanan, kualitas pelayanan sangat penting karena berhubungan dengan kepuasan masyarakat. (3) Responsivitas, dimana pegawai harus peka terhadap kebutuhan masyarakat. (4) Responsibilitas, pelaksanaan kegiatan dilakukan harus dengan prinsip-prinsip adminmistrasi yang benar. (5) Akuntabilitas, dimana para pejabat politik akan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat dengan kebijakan dan kegiatan birokrasi yang dilakukan.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Tipe penelitian ini adalah survei. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena metode penelitian kuantitatif mendeskripsikan suatu peristiwa, gejala, dan kejadian yang terjadi secara factual, sistematis, serta akurat yang didukung dengan tipe

penelitian survei untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, yakni variabel wilayah bebas korupsi (WBK) sebagai variabel (X) dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Hal ini dikuatkan dengan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian pada Kantor Kejaksaan Negeri Jeneponto. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk memperoleh data jalannya pengisian angket.

Teknik pengumpulan data yang pertama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk checklist. Guna membantu responden pada Kantor Kejaksaan

Negeri Jeneponto untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan member tanda check (v) pada tempat yang telah disediakan.

Metode Dokumentasi teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual yang sesuai dengan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian tersebut yang telah dipaparkan sebelumnya, berikut pembahasan secara rinci dan detail.

Komunikasi

Komunikasi merupakan adanya pertukaran informasi secara verbal dari seseorang kepada orang lain. Pada pegawai pemberian layanan kepada masyarakat dilakukan komunikasi dua arah dimana antara pimpinan dan bawahan dalam pelayanan masyarakat. Dalam organisasi koordinasi antar pimpinan dan bawahan sangat perlu guna melakukan strategis agar berjalan sesuai dengan rencana. Komunikasi juga dapat membantu keefektifan dalam informasi.

Berikut tanggapan responden Komunikasi dengan total skor 1.147 atau dengan rata-rata skor 229,4 dari 5

item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 1.
Tanggapan Responden Indikator Komunikasi

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		KS		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Komunikasi											
Pimpinan memberikan arahan yang jelas dan tegas dalam melakukan pengawasan dalam penanganan kasus korupsi	36	75	12	25	-	-	-	-	-	-	228
Memberikan pemahaman dan informasi kepada pegawai dalam melakukan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu	36	75	12	25	-	-	-	-	-	-	231
Organisasi mempunyai informasi dua arah pemimpin dan bawahan dalam penegakan hukum	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	230
Organisasi menyusun strategis informasi agar kasus yang ditangani berjalan sesuai dengan rencana	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	230
Organisasi menguji keefektifan dalam penanganan kasus korupsi	36	75	12	25	-	-	-	-	-	-	228
Total Skor										1.147	
Rata-rata										229,4	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator komunikasi adalah sebagai berikut. Skor Maximum yaitu 1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator komunikasi diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.147 Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 95,58% yang

ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jeneponto sudah baik dalam melakukan komunikasi serta selalu berani dan siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 95,58% yang menunjukkan bahwa indikator komunikasi berada pada kategori baik.

Sumber Daya

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Dimana pegawai berperan dalam perencanaan strategis organisasi dalam pelayanan masyarakat. Peran sumberdaya sangat diperhatikan dalam

melaksanakan tugas secara professional agar bisa merebut kembali kepercayaan publik.

Berikut tanggapan responden Sumber daya dengan total skor 1.157 atau dengan rata-rata skor 231,4 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Indikator Sumber daya

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		KS		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Sumberdaya											
Pegawai harus terampil dalam peran strategis perencanaan kepegawaian	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Organisasi mendukung aktivitas pendidikan dan pelatihan pegawai	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	230
Telah menyelesaikan program pelatihan integritas	36	75	12	25	-	-	-	-	-	-	228
Memastikan pegawai dapat mengembangkan karir sesuai pengalaman kerjanya	40	83,3	7	14,6	1	1,2	-	-	-	-	231
Organisasi memberikan apresiasi kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang cemerlang	43	89,6	4	8,3	1	2,1	-	-	-	-	234
Total Skor										1.157	
Rata-rata										231,4	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator sumberdaya dalah sebagai berikut. Skor Maximum yaitu

1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator sumberdaya diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.157 Maka tanggapan dari 48 orang

responden yaitu 96,41% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jeneponto sudah baik dalam melakukan sumberdaya serta selalu memberikan pelatihan terhadap pegawai. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 96,41% yang menunjukkan bahwa indikator sumberdaya berada pada kategori baik.

Disposisi

Dalam meningkatkan komitmen menjalankan tugas berdasarkan tempat, waktu, dan perintah yang diberikan. Mempermudah organisasi dalam melakukan tugas melalui dengan elektronik digital.

Berikut tanggapan responden Disposisi dengan total skor 1.122 atau dengan rata-rata skor 224,4 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 3.
Tanggapan Responden Indikator Disposisi

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		KS		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Disposisi											
Organisasi mengutamakan persuratan yang paperless (dokumen digital)	24	50	24	50	-	-	-	-	-	-	216
Organisasi menggunakan tanda tangan elektronik	23	47,9	24	50	1	2,1	-	-	-	-	214
Pelayanan prima berupa sms broadcasting yang dilakukan oleh bagian perdata	31	64,6	17	35,4	-	-	-	-	-	-	223
Mempermudah pimpinan dalam mengawasi pengelolaan tugas dengan dokumen digital	43	89,6	5	10,4	-	-	-	-	-	-	235
Mempermudah organisasi dalam melakukan pengecekan segala surat masuk dan keluar	42	87,5	4	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Total Skor										1.122	
Rata-rata										224,4	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi

skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator disposisi adalah sebagai berikut. Skor Maximum yaitu

1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator disposisi diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.122.

Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 93,5% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jeneponto sudah baik dalam melakukan disposisi atau dokumen digital. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 93,5% yang menunjukkan bahwa indikator disposisi berada pada kategori baik.

Produktivitas

Mengukur tingkat perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam satuan waktu untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Produktivitas dalam efektif mengacu pada pencapaian unjuk kerja secara maksimal. Sedangkan, efektif membandingkan input dengan realisasi penggunaannya. Berikut tanggapan responden Produktivitas dengan total skor 1.157 atau dengan rata-rata skor 231,4 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Indikator Produktivitas

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		KS		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Produktivitas											
Organisasi merencanakan program kerja dengan baik	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab	43	89,6	5	10,4	-	-	-	-	-	-	235
Organisasi mengukur tingkat efisiensi dan efektifitas	33	68,8	13	27,1	2	4,2	-	-	-	-	223
Menghasilkan komitmen kerja yang berkualitas	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Memperhatikan perintah yang diberikan	39	81,3	9	18,8	-	-	-	-	-	-	231
Total Skor										1.157	
Rata-rata										231,4	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator produkyivitas adalah sebagai berikut. Skor maximum yaitu 1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator produktivias diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.157 Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 96, 41% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jenepono sudah baik dalam melakukan produktivitas dalam kinerja pegawai.

Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 96, 41% yang menunjukkan bahwa indikator produktivitas berada pada kategori baik.

Kualitas Layanan

Berhubungan dengan kepuasan masyarakat dalam pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Dilihat dari tahapan-tahapan yang jelas dalam memberikan informasi kepada masyarakat sehingga, dapat dimengerti dengan mudah.

Berikut tanggapan responden Kualitas Layanan dengan total skor 1.178 atau dengan rata-rata skor 235,6 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 5.
Tanggapan Responden Indikator Layanan

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		KS		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kualitas Layanan											
Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti	44	91,7	4	8,3	-	-	-	-	-	-	236
Melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan Organisasi	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Bekerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku	45	93,8	3	6,3	-	-	-	-	-	-	237
Berlaku adil dalam memberikan pelayanan	45	93,8	3	6,3	-	-	-	-	-	-	237
Melakukan transparansi dalam pelayanan	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Total Skor										1.178	
Rata-rata										235,6	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator kualitas layanan adalah sebagai berikut. Skor maximum yaitu 1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator kualitas layanan diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.178 Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 98,1% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jeneponto sudah baik dalam melakukan kualitas layanan seperti transparansi pada pelayanan. Hal

ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 98,1% yang menunjukkan bahwa indikator kualitas berada pada kategori baik.

Responsivitas

Kemampuan unntuk mengenali kebutuhan masyarakat dengan menyusun agenda dan prioritas pelayanan dengan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mayarakat. Berikut tanggapan responden Responsivitas dengan total skor 1.167 atau dengan rata-rata skor 233,4 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 6.
Tanggapan Responden Indikator Responsivitas

Pertanyaan	Jawaban Responden										
	SS		S		KS		TS		STS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Responsivitas											
Organisasi mampu mengembangkan pelayanan sesuai dengan SPM	40	83,3	8	16,7	-	-	-	-	-	-	232
Bekerjasama dalam memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat	46	95,8	2	4,2	-	-	-	-	-	-	238
Organisasi mampu memprioritaskan pelayanan	47	97,9	1	2,1	-	-	-	-	-	-	239
Organisasi harus peka dalam memberikan pelayanan pada masyarakat	43	89,6	5	10,4	-	-	-	-	-	-	235
Organisasi memberikan respon yang baik kepada masyarakat	33	67,3	13	26,5	2	4,1	-	-	-	-	223
Total Skor										1.167	
Rata-rata										233,4	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator responsivitas adalah sebagai berikut. Skor maximum yaitu 1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator responsivitas diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.167 Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 97,25% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jenepono

sudah baik dalam melakukan responsivitas seperti peka pada pelayanan. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 97,25% yang menunjukkan bahwa indikator responsivitas berada pada kategori baik.

Responsibilitas

Pelaksanaan kegiatan dilakukan harus sesuai dengan prinsip-prinsip yang benar. Berikut tanggapan responden Responsibilitas dengan total skor 1.166 atau dengan rata-rata skor 233,2 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 7.
Tanggapan Responden Indiakor Responsibilitas

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		KS		TS		ST S		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Responsibilitas											
Organisasi mengoptimalkan penggunaan sumberdaya dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan	37	77,1	11	22,5	-	-	-	-	-	-	229
Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi mengikuti prinsip-prinsip administrasi	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	230
Organisasi mengikuti setiap system yang telah ditetapkan	41	85,4	7	14,6	-	-	-	-	-	-	233
Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang telah ditetapkan	45	93,8	3	6,3	-	-	-	-	-	-	237
organisasi mematuhi aturan yang telah tertuang dalam UU	45	93,8	3	6,3	-	-	-	-	-	-	237
Total Skor										1.166	
Rata-rata										233,2	

sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator responsibilitas adalah sebagai berikut. Skor maximum yaitu 1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator responsibilitas diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.166 Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 97,16% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jeneponto sudah baik dalam melakukan

responsibilitas seperti melaksanakan tanggungjawab. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 97,16% yang menunjukkan bahwa indikator responsibilitas berada pada kategori baik.

Akuntabilitas

Memperioritaskan kepentingan masyarakat denan kebijakan dan kegiatan yang dilakukan.

Berikut tanggapan responden Akuntabilitas dengan total skor 1.157 atau dengan rata-rata skor 231,4 dari 5 item pertanyaan yang didapatkan pada satu indikator.

Tabel 8.
Tanggapan Responden Indikator Akuntabilitas

Pertanyaan	Jawaban Responden										Skor
	SS		S		K S		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Akuntabilitas											
Meningkatkan kredibilitas kejaksaan di hadapan masyarakat	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	234
Organisasi selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	235
Pemantauan kinerja secara berkala oleh pimpinan	42	87,5	6	12,5	-	-	-	-	-	-	232
Kebijakan yang transparan dapat di pertanggungjawabkan kepada masyarakat	34	70,8	14	29,2	-	-	-	-	-	-	226
Dalam mengambil keputusan organisasi selalu mengutamakan kepentingan masyarakat	38	79,2	10	20,8	-	-	-	-	-	-	230
Total Skor										1.157	
Rata-rata										231,4	

Sumber: Diolah Peneliti

Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum indikator akuntabilitas adalah sebagai berikut. Skor maximum yaitu 1,200. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator akuntabilitas diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner dengan yang sebanyak 1.157 Maka tanggapan dari 48 orang responden yaitu 96,41% yang ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai wilayah bebas korupsi di Kejaksaan Negeri Jeneponto sudah baik dalam melakukan akuntabilitas seperti mengutamakan kepentingan masyarakat. Hal ini juga dibuktikan dengan jumlah pencapaian persentase sebesar 96,41% yang menunjukkan bahwa indikator akuntabilitas berada pada kategori baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh wilayah bebas korupsi maka dapat disimpulkan bahwa 1) wilayah bebas korupsi dalam kategori baik dilihat dari beberapa pencapaian indikator komunikasi, sumberdaya dan disposisi dalam keadaan baik. 2) kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Jeneponto dalam

kondisi baik dilihat dari beberapa pencapaian indikator produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas sudah terlaksana dengan baik. 3) wilayah bebas korupsi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri jeneponto dengan persentase sebesar 65,1% sedangkan 34,9% dipengaruhi faktor lain.

REFERENSI

- Azis, A. (2016). Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. *PUBLIKA*, 1(2), pp. 31–48.
- Dwiyanto, A. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hosea, I. A., Siswantini, T., & Murtatik, S. (2020). Leverage, Profitabilitas, Pertumbuhan Penjualan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Ritel Di Bei. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, Vol. 1, pp. 60-74.
- Julia, H., Purnaweni, H., & Priyadi, B. P. (2019). Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di BBWS Pemali Juana Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), pp. 25–42.
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/download/522/2846>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal*

- Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), p. 73.
<https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Katu, M. A. (2007). *Korupsi Malu Ah!*. Makassar: Pustaka Refleksi.
- Kominfo News. (2020). *Andalkan Inovasi Pelayanan Publik Kejari Jeneponto Siap Raih Predikat WBK/WBBM*.
<https://jenepontokab.go.id/berita-show/andalkan-inovasi-pelayanan-publik-kejari-jeneponto-siap-raih-predikat-wbkwbbm>
- Maiti, & Bidinger. (1981). *Buku Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Pratama, P. E., Kamil, M., & Salahudin, S. (2019). *Implementation of the Integrity Zone Development Program towards a Corruption-Free Area and a Serving Clean Bureaucracy Region*. *Journal of Local Government Issues*, 2(2), p. 134.
- Prawirosentono S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahayu, M. (2020). *Leadership Of The Head Of A Correctional Institution In Achieving The Title Of Corruption-Free Area (Case Study At The Semarang Class Ii Women's Correctional Institution)*. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), p. 62.
<https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.136>
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI.
- Tarigan, P. B. (2018). *Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi & Birokrasi Bersih Dan Meyalani*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Telebauna N. (2018). *Implementasi Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi Dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani Di Kantor Kementerian Agama Kota Medan* (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan). Diperoleh dari <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/8491>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarti E. (2018). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.