

**PENGARUH PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh:
SRI FATIA PANEO
NIM: S.21.20.038

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
TAHUN 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PRINSIP **GOOD GOVERNANCE** TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:

SRI FATIA PANEO
NIM : S21.20.038

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
Dan telah disetujui oleh pembimbing

Gorontalo, Mei 2024

Pembimbing I

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P.,M.Si
NIDN: 0927128301

Pembimbing II

Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN: 0926096601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN : 0926096601

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:

SRI FATIA PANEO
NIM : S21.20.038

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal, **Mei 2024**

TIM PENGUJI

1. Dr. Fatmah M Ngabito, S.I.P., M.Si
2. Purwanto, S.I.P., M.Si
3. Darmawati Abdul Razak, S.I.P., M.AP
4. Dewi Ngabito, S.H., M.Si
5. Noviyanti Tue, S.I.P., M.Si

Mengetahui :



Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Universitas Ichsan Gorontalo

NIDN : 0913027101



Purwanto, S.I.P., M.Si

NIDN : 0926096601

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Fatia Paneo
Nim : S2120038
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilitto Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa penulisan skripsi ini adalah hasil penelitian dan pemaparan karya tulis saya sendiri, baik dari naskah laporan maupun data-data yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya tulis milik orang lain, saya akan mencantumkan sumber dengan jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan serta tidak benarnya pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan kondisi sehat serta tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.



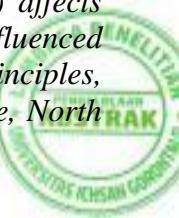
NIM. S2120038

ABSTRACT

SRI FATIA PANEKO. S2120038. THE EFFECT OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE TOMILITO SUBDISTRICT OFFICE IN NORTH GORONTALO REGENCY

This study aims to determine to what extent the effect of Good Governance principles on apparatus performance at the Tomilito Subdistrict Office in North Gorontalo Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study consists of 18 people. The data analysis method employs simple linear regression analysis. The results indicate that Good Governance (X) affects Apparatus Performance (Y), namely 62.2%, while the remaining 37.8% is influenced by other factors unstudied. It means that the higher the Good Governance principles, the more increased the apparatus performance at the Tomilito District Office, North Gorontalo Regency.

Keywords: *Good Governance principles, apparatus performance*



ABSTRAK

SRI FATIA PANEO. S2120038. PENGARUH PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 18 orang. Metode analisis data menggunakan analisis data regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan *Good Governance* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *Good Governance* maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

Kata kunci: prinsip *Good Governance*, kinerja pegawai



MOTTO

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang di beri ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (Q.S. Al-Mujadalah:11)

“Kegigihan dan kerja keras adalah kunci utama menuju impian yang di inginkan.”
(Anonim)

“Kesuksesan bukanlah akhir dari perjalanan, melainkan awal dari pencapaian yang lebih besar.” (Nelson Mandela)

“Setinggi apapun ilmu yang dimiliki tak akan ternilai jika tidak bermanfaat bagi orang lain”
(Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis dedikasikan kepada Orang Tua tercinta Ayahanda dan Ibunda, atas ketulusan dari hati dan do'a yang tak pernah putus, serta untuk Orang-Orang Terdekatku yang Tersayang, dan untuk Almamater Kebanggaanku.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
KATA PENGANTAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Prinsip Good Governance	7
2.1.1 Konsep Good Governance.....	7
2.1.2 Pinsip-Prinsip Good Governance.....	8
2.1.3 Indikator Prinsip-Prinsip Good Governance.....	11
2.2 Kinerja Pegawai.....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.4 Indikator Kinerja	18
2.3 Kerangka Piker Penelitian.....	21
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.2 Desain Penelitian	23

3.3 Jenis Penelitian.....	23
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5 Populasi Dan Sampel	25
3.5.1 Populasi.....	25
3.5.2 Sampel.....	25
3.6 Jenis Dan Sumber Data	25
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.8 Prosedur Penelitian	27
3.8.1 Uji Validitas	27
3.8.2 Uji Reliabilitas	29
3.8.3 Anilisis Data.....	30
3.8.4 Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.1.1 Profil Kecamatan Tomilito...	33
4.1.2 Visi Kecamatan Tomilito	34
4.1.3 Misi Kecamatan Tomilito.....	35
4.2 Gambaran Umum Responden.....	36
4.3 Hasil Penelitian	38
4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian.....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden	40
4.3.3 Hubungan Good Governance(X) Dan Kinerja Pegawai(Y)	42
4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana.....	44
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.Kesimpunan	48
5.2.Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pikir.....	21
Gambar 3.1 regresi sederhana	30

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 interpretasi koefisien korelasi	32
Tabel 4.1 data demografi responden....	37
Tabel 4.2 hasil uji validitas instrument good governance(X).....	39
Tabel 4.3 hasil uji validitas instrument kinerja pegawai(Y)	39
Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas instrument good governance(X)	41
Tabel 4.5 hasil uji reliabilitas instrument kinerja pegawai(Y).....	41
Tabel 4.6 korelasi good governance (X) terhadap kinerja pegawai(Y).....	42
Tabel 4.7 uji analisis regresi sederhana antara good governance(X) terhadap kinerja pegawai(Y).....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	50
Lampiran II Tabulasi Data Variabel Prinsip <i>Good Governance</i> (X)	54
Lampiran III Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai(Y)	55
Lampiran IV Data Frekuensi Prinsip <i>Good Governance</i> (X)	56
Lampiran V Uji Validitas Prinsip <i>Good Governance</i> (X)	57
Lampiran VI Data Reliabilitas Prinsip <i>Good Governance</i> (X).....	58
Lampiran VII Data Frekuensi Kinerja Pegawai(Y)	59
Lampiran VIII Uji Validitas Kinerja Pegawai(Y).....	60
Lampiran IX Data Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)	61
Lampiran X Korelasi Prinsip <i>Good Governance</i> (X) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)	62
Lampiran XI Analisis Regresi Sederhana	63

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA”**. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan sarjana pada program S1 di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak yang sudah membantu, di antaranya yang terhormat orang tua tercinta yaitu Bapak Gani Paneo serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih kepada :

Bapak Abdul Gaffar La Tjokke M.Si selaku Pembina Yayasan sekaligus Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Dra Juriko Abdussamad., M.Si sebagai Ketua Yayasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Mohammad Sakir S.Sos., M.Si sebagai Ketua Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto S.IP., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus Pembimbing II, Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si sebagai pembimbing I yang telah

memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dan teman-teman seangkatan Ilmu Pemerintahan 2020 dan semua pihak yang telah memberi dukungan serta doa.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi di masa yang akan datang, dengan segala kerendahan hati semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga segala bantuan dan petunjuk yang diberikan kepada penulis semoga mendapatkan imbalan dari Allah SWT.

Gorontalo, 2024

Penulis

Sri Fatia Paneo

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Good governance yang diterjemahkan sebagai tata pemerintahan yang baik merupakan tema umum kajian yang populer baik di pemerintahan, *civil society* maupun di dunia swasta. Kepopulerannya adalah akibat semakin kompleksnya permasalahan seolah menegaskan tidak adanya iklim pemerintahan yang baik di negeri ini. Pada pemerintahan (*public governance*), tema ini begitu menyentuh oleh banyak pihak yang “menunjuk hidung” bahwa masalah mendasar bangsa ini akan terselesaikan kalau birokrasi pemerintahnya sudah kembali ke jalan yang baik. Karenanya bagi aparatur pemerintah, *good governance* adalah kewajiban yang harus diwujudkan. Keberhasilan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh keterlibatan dan sinergi tiga aktor utama yaitu aparatur pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, aparatur pemerintah merupakan salah satu aktor penting yang memegang kendali proses berlangsungnya *governance*. Keterlibatan aparatur pemerintah dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan antara lain oleh pemahaman terhadap konsep tata pemerintahan yang baik serta pengamalannya yang sangat terkait dengan birokrasi dan manajemen birokrasi pemerintah.

Good governance yang dimaksud merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan dalam melaksanakan penyediaan public good and service disebut *governance* (pemerintah atau pemerintahan). *Good governance* yang efektif menuntut

adanya koordinasi yang baik dan integritas, professional dan etos kerja dan moral yang tinggi dengan demikian penerapan *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan merupakan tantangan sendiri. Hari ini konsep *good governance* untuk dilaksanakan dalam penyelenggaraannya dilatar belakangi oleh banyak faktor, salah satu faktornya yaitu adalah sistem yang masih buruk dalam pelaksanaan *good governance* sehingga belum terciptanya *good government*.

Menurut Claudya, (2020) kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan dalam suatu organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja dapat diukur melalui elemen – elemen aparatur pemerintah sebagai pelaksana pemerintahan yang memiliki tanggung jawab dan profesional dalam mencapai kinerja yang baik. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan penyelenggaraan pada organisasi publik, pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau yang dikenal dengan istilah *good governance*.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang tujuan utamanya memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja pegawai yang prima, hal ini juga dipengaruhi semangat reformasi yang mewarnai pendayagunaan aparatur dengan tuntutan mewujudkan administrasi Negara yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan juga dalam melaksanakan pembangunan. Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kinerja dalam menjalankan tugas dan wewenangnya

adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* yang saat ini sedang giat dijalankan di instansi pemerintah.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* pada pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara diyakini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan memberikan nilai tambah bagi instansi pemeritah dapat tetap tumbuh, berkembang dan bertahan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja seorang pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan delegasi pernyataan tugas, serta peran dan tingkat motivasi pegawai. Ada enam dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu : Kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, efisiensi, kemandirian dan hubungan interpersonal (Farla et al., 2019).

Kinerja merupakan unsur yang menjadi salah satu tolak ukur menilai pencapaian dari tujuan organisasi, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau prestasi dari sebuah tanggung jawab yang dimiliki atau dibebankan kepada pegawai. Namun saat ini banyak pegawai atau pun karyawan mampu namun tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja, dan sebaiknya juga ada yang mau namun tidak mampu sehingga tetap juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja sudah menjadi isu dunia saat ini, hal itu merupakan konsenkuensi dari tuntutan masyarakat saat ini akan pelayanan prima, hal ini menuntut organisasi selalu berusaha menanamkan cara kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, pemerintah sebagai pelaku utama dari pelaksanaan *good governance* dituntut untuk dapat bertanggung jawab, transparan dan lebih akuntabel dalam melakukan suatu pertanggungjawaban. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dapat diterapkan sesuai dengan kemampuan pemerintah, masyarakat sipil dan mekanisme pasar. Salah satu opsi strategis untuk menerapkan *good governance* adalah peran pelayanan publik. Pelayanan publik menjadi penggerak utama dan dianggap penting oleh semua aktor dari unsur *good governance* itu sendiri. Para pejabat publik, unsur-unsur dalam masyarakat dan dunia usaha sama – sama memiliki kepentingan terhadap perbaikan kinerja organisasi publik. Peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan daerah terhadap publik sangat penting dilakukan pemerintah daerah demi tercapainya kepuasan kerja terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas yang tertuang dalam latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh **“Pengaruh Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara”**. Dalam rangka menguji efektifitas penerapan dari *good governance* terhadap kinerja pegawai untuk mewujudkan pemerintahan dengan pelayanan yang berkualitas.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Seberapa besar Pengaruh Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dibidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut prinsip *Good Governance* dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, dalam penerapan prinsip- *Good Governance* dalam peningkatan kinerja pegawainya.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan literatur bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik terhadap masalah penerapan prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prinsip Good Governance

2.1.1 Konsep Good Governance

Istilah Good Governance berasal dari induk bahasa Eropa, Latin, yaitu *Gubernare* yang diserap oleh bahasa Inggris menjadi *govern*, yang berarti *steer* (menyetir, mengendalikan), *direct* (mengarahkan), atau *rule* (memerintah). Penggunaan utama istilah ini dalam bahasa Inggris adalah *to rule with authority* atau memerintah dengan kewenangan.

Menurut Zulkarnain dan Annisa (2014) good governance merupakan suatu yang baru bagi masyarakat Indonesia, dimana aplikasi daripada konsep ini seringkali tergantung pada kerjasama pemerintah dan masyarakat untuk mencapai dua tujuan yaitu pemerintahan yang bersih dan demokratis. Menurut Kristiadi dalam Suaib (2018) mengemukakan bahwa good governance menciptakan suatu keseimbangan antara proses optimalisasi peran administrasi publik dengan mekanisme pasar sebab kebutuhan akan good governance dalam pelayanan dan administrasi publik adalah pentingnya dengan kebutuhan efisiensi mekanisme pasar.

Menurut *World Bank* dalam Solichin (2017) mengemukakan bahwa *good governance* adalah suatu konsep dalam penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan demokrasi dan

pasar yang efisien, penghindaran dalam salah alokasi investasi, yang langka dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal *framework* bagi tumbuhnya aktifitas kewiraswastaan. Selain itu *World Bank* juga mensinonimkan *good governance* sebagai hubungan sinergis dan konstruktif antara Negara, sektor swasta dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2014:45) menyatakan bahwa *Good Governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara dimana pola dan sikap tindak pelaku-pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu sehingga menciptakan Negara (pemerintah) yang kuat, pasar yang kompetitif dan *civil society* yang mandiri.

2.1.2 Prinsip-Prinsip Good Governance

Prinsip-prinsip *good governance* menurut *United Nations Development Programme* (1997) mengemukakan bahwa terdapat 9 prinsip yang harus dipegang dalam menjalankan *good governance*, yaitu:

- 1. Akuntabilitas (*Accountability*)**

Akuntabilitas merupakan prinsip penting yang menekankan pada kewajiban dan tanggung jawab para pemimpin, lembaga, dan organisasi publik untuk bertanggung jawab atas tindakan, keputusan, dan kebijakan yang mereka buat atau laksanakan.

- 2. Partisipasi (*Participation*)**

Partisipasi masyarakat merujuk pada keterlibatan, kontribusi, serta keterwakilan masyarakat dalam proses pembuatan keputusan dan pelaksanaan kebijakan yang memengaruhi kehidupan mereka. Ini merupakan elemen kunci dari prinsip good governance yang menekankan perlunya inklusi dan keterlibatan aktif dari berbagai segmen masyarakat dalam proses pembuatan keputusan yang berdampak pada kebijakan publik.

3. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi adalah prinsip yang menekankan pentingnya keterbukaan, akses terhadap informasi, dan keterpercayaan dalam proses pengambilan keputusan, serta pelaksanaan kebijakan publik. Ini mengacu pada praktik untuk memberikan akses yang luas kepada masyarakat terkait informasi yang relevan dan penting mengenai kebijakan, keputusan, dan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga terkait.

4. Efisiensi dan Efektivitas (*Efficiency and Effectiveness*)

Efisiensi dan efektivitas membantu menciptakan lingkungan di mana pemerintah dapat menyusun kebijakan dan menjalankan program-program yang menguntungkan masyarakat secara keseluruhan, sambil memaksimalkan hasil dari sumber daya yang tersedia.

5. Keadilan (*Equity*)

Keadilan merujuk pada prinsip kesamaan hak, kesempatan, perlakuan yang adil, dan pengakuan terhadap keberagaman di antara semua anggota

masyarakat. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang latar belakang mereka, memiliki akses yang sama terhadap keadilan, sumber daya, layanan publik, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan peluang lainnya.

6. Kepastian Hukum (*Rule of Law*)

Kepastian hukum merupakan landasan penting dalam good governance karena menciptakan dasar yang kuat untuk keadilan, stabilitas, keamanan, dan perlindungan hak asasi manusia dalam suatu masyarakat. Hal ini juga memastikan bahwa kekuasaan pemerintah dibatasi oleh hukum, dan tidak disalahgunakan untuk kepentingan pribadi atau golongan tertentu.

7. Visi Strategik (*Strategic Vision*)

Visi strategik merujuk pada gambaran masa depan yang diinginkan yang dicapai melalui perencanaan strategis dan tujuan jangka panjang yang diperhatikan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan oleh pemerintah atau lembaga terkait. Visi strategik ini membentuk landasan untuk orientasi tujuan, kebijakan, dan tindakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan.

8. Tanggungjawab (*Responsiveness*)

Responsif mengacu pada kemampuan pemerintah atau lembaga publik untuk secara cepat dan efektif merespons kebutuhan, keinginan, dan aspirasi masyarakat. Prinsip responsif dalam good governance menekankan

pentingnya mendengarkan dan mengakomodasi masukan, umpan balik, serta kebutuhan yang disampaikan oleh masyarakat.

9. Berorientasi pada Kesepakatan (*Consensus Orientation*)

Orientasi pada konsensus dalam good governance membantu meminimalkan konflik, meningkatkan legitimasi kebijakan, dan memperkuat partisipasi aktif dari berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan. Meskipun mencapai konsensus tidak selalu mudah atau memungkinkan setiap pihak sepenuhnya setuju, upaya untuk mendekati kesepakatan bersama ini berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan kebijakan yang dihasilkan.

2.1.3 Indikator Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Menurut Sedarmayanti (2009:278) mengemukakan bahwa membangun, mewujudkan/menerapkan *good governance*, bukan hanya masalah perbaikan kondisi dan komitmen birokrasi dan administrasi publik saja, tetapi juga perbaikan kondisi dan komitmen dunia usaha (sektor swasta) dan masyarakat yang memiliki berbagai macam kelompok sosial dengan kondisi dan kepentingan yang berbeda. Ketiga unsur tersebut yaitu pemerintah, sektor swasta dan masyarakat harus secara bersama-sama/mengadakan hubungan kemitraan berupaya mewujudkan *Good Governance*. Prioritas pembangunan/pengembangan sumber daya aparatur diarahkan pada penciptaan *Good Governance* dengan kebijakan yang mengarah pada penerapan prinsip-

prinsip *Good Governance*. Menurut Sedarmayanti (2009:289) bahwa terdapat 4 (empat) prinsip utama unsur *good governance* yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas (pertanggunggugatan), terdiri dari :
 - a. Pertanggunggugatan politik, yakni adanya mekanisme penggantian pejabat atau penguasa secara berkala, tidak ada usaha membangun monoloyalitas secara sistematis, dan adanya definisi dan penanganan yang jelas terhadap pelanggaran kekuasaan dibawah kerangka penegakan hukum.
 - b. Pertanggunggugatan publik, yakni adanya pembatasan dan pertanggungjawaban tugas yang jelas. Akuntabilitas merujuk pada pengembangan rasa tanggung jawab publik bagi pengambil keputusan di pemerintahan, sektor privat dan organisasi kemasyarakatan sebagaimana halnya kepada *stakeholder*.
2. Transparansi (keterbukaan), dapat dilihat dari 3 aspek:
 - a. Adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan
 - b. Adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah
 - c. Berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislatif
3. Partisipasi (melibatkan masyarakat terutama aspirasinya) dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah,

juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan dan rencana pemerintah, termasuk pengawasan dan evaluasi.

4. Supremasi hukum aparat birokrasi berarti ada kejelasan dan prediktabilitas birokrasi terhadap sektor swasta dan masyarakat.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Salah satu tolak ukur nilai suatu instansi berhasil dalam hal menjalankan aktivitasnya dapat diukur melalui aspek kinerja para pegawainya. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi. Menurut Wibowo, (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Huseno, (2016) mengemukakan bahwa tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja baik (Hasibuan dan Melayu, (2014)).

Sementara menurut Mangkunegara dan Agustine, (2016) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Wibowo (2014:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya, Mulyadi (2015:63) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Fahmi (2016:137), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja dan teori attribusi atau *expectancy theory*. Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku

kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Cahyana dan Jati (2017:131-134) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Huseno, 2016). Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Metriyana dan Irwansyah, (2017) bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pegawai memerlukan pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kinerjanya guna mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan prestasi kerja, karena semakin baik nilai prestasi kerja yang dicapai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak bagi pegawai, jika memiliki kesempatan kerja yang adil dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016) sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah kemampuan atau tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Efisiensi mengacu pada kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara

yang paling tepat dan hemat waktu, tenaga, atau sumber daya lainnya, untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpah tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Disiplin merujuk pada kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, tata tertib, atau melakukan sesuatu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Ini juga melibatkan komitmen untuk mematuhi standar dan konsistensi dalam perilaku atau tindakan.

4. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengambil langkah awal atau tindakan secara mandiri tanpa perlu dipaksa atau diinstruksikan oleh orang lain. Ini mencakup kemauan dan keinginan untuk memulai atau menciptakan solusi, proyek, atau perubahan yang positif.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Huseno (2016) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja, Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja, Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan Waktu, Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat Kehadiran, Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan
5. Kerjasama, Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

Menurut Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Indikator Kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Adapun beberapa indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik seseorang melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang diharapkan atau yang telah ditetapkan. Ini melibatkan berbagai elemen, termasuk ketepatan waktu, akurasi, produktivitas, kreativitas, kemampuan problem-solving, komunikasi yang efektif, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja termasuk keahlian teknis, pengetahuan, pengalaman, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, dan lingkungan kerja. Seorang individu atau organisasi yang memiliki kualitas kerja yang tinggi cenderung memberikan hasil yang lebih baik, efisien, dan berkualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, tim, atau organisasi dalam periode waktu tertentu. Ini berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan atau output yang dihasilkan dalam rentang waktu yang ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas adalah Keterampilan dan kemampuan, motivasi, perangkat dan teknologi, lingkungan kerja, manajemen waktu, pengalaman dan pelatihan, sistem insentif yang baik.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas, proyek, atau kewajiban sesuai dengan jadwal yang ditetapkan atau dalam batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini melibatkan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan tanpa keterlambatan. Dalam konteks pekerjaan atau kegiatan lainnya, ketepatan waktu merupakan faktor penting yang

sering kali dianggap sebagai indikator produktivitas, profesionalisme, dan kemampuan manajemen diri. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan individu atau kelompok, menjaga efisiensi dalam operasi bisnis, dan mempertahankan kepercayaan dari pihak-pihak terkait, seperti masyarakat, rekan kerja, atau atasan.

4. Efektifitas

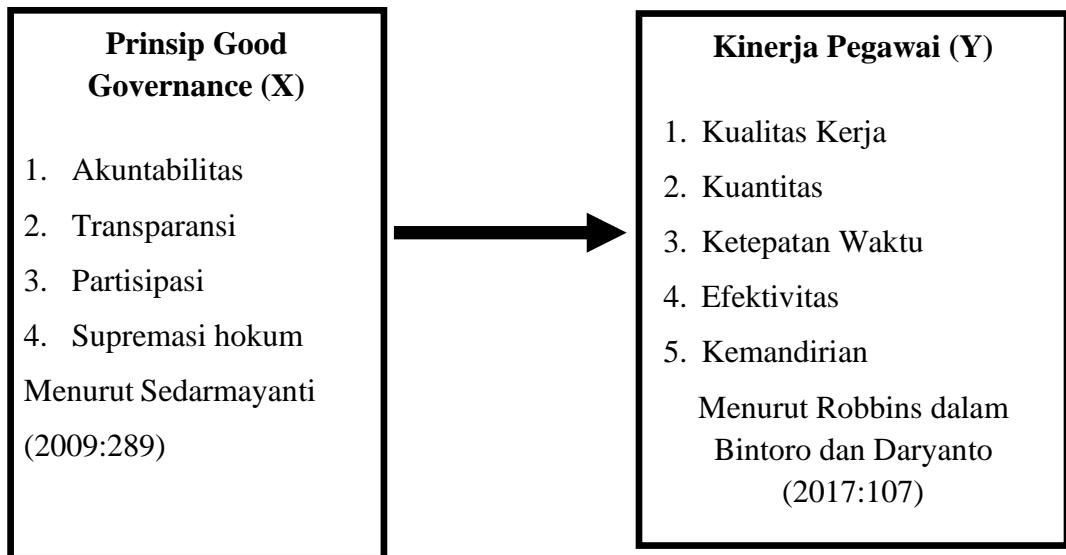
Efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan atau hasil yang diharapkan. Ini berfokus pada sejauh mana suatu tindakan, kegiatan, atau strategi memberikan hasil yang diinginkan atau efek yang diharapkan. Secara lebih spesifik, efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan secara efisien dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Ini melibatkan kemampuan untuk menilai apa yang perlu dilakukan dan melakukan tindakan yang benar untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efektivitas tidak hanya terkait dengan mencapai tujuan, tetapi juga dengan mencapainya dengan cara yang tepat dan memadai. Artinya, mencapai tujuan dengan cara yang efektif memperhitungkan aspek kualitas, dampak jangka panjang, dan keberlanjutan dari hasil yang dicapai.

5. Kemandirian

Kemandirian merujuk pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri dengan sedikit atau tanpa bimbingan atau pengawasan langsung. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mengambil inisiatif, membuat keputusan, menyelesaikan tugas-tugas, dan memecahkan masalah tanpa perlu pengawasan

terus-menerus. Kemandirian merupakan kualitas yang penting dalam lingkungan kerja yang menuntut, karena individu yang mandiri mampu bekerja dengan efektif tanpa harus terus-menerus mengandalkan bantuan atau arahan dari atasan atau rekan kerja. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri juga menunjukkan tingkat kematangan, tanggung jawab, dan motivasi internal seseorang terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek yang terkait kemadirian adalah Inisiatif, kemampuan dalam pengambilan keputusan, keterampilan organisasi, kreatifitas dan *problem solving*, disiplin dan tanggung jawab, kemauan belajar.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka piker penelitian yang dirumuskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara Prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara ($H_0 : P_{yx} \neq 0$).

H_a : Ada pengaruh signifikan antara Prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. $H_a : P_{yx} \neq 0$.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara Selama 3 bulan.

3.2 Desain Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Dalam pendekatan metode penelitian kuantitatif dihimpun melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model analisis. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu sejumlah daftar pertanyaan/pernyataan dimana di dalamnya terdapat beberapa alternative jawaban atau respon, kemudian responden diminta memilih satu jawaban saja dari beberapa alternative jawaban yang ada.

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2010) mengemukakan “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme

digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu”. Teknik pengumpulan sampel dilakukan secara *random sampling*, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpulan data adalah kusisioner dengan analisis statistik menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program *Software SPSS 21*.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2010) mengemukakan “operasionalisasi variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah Profesionalisme (X), menurut Sedarmayanti (2009:289) ada 4 indikator dari Good Governance yaitu: **Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi dan Supremasi Hukum.**

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) variabel bebas (variabel independen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) ada 5

indikator dari Kinerja Pegawai yaitu : **Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian**

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa untuk kepentingan riset serta sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi obyek penelitian, dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen, atau konsep (Rasyid, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/staff pada Kantor Kecamatan Tomilito sebanyak 18 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Arikunto dalam Riduwan (2018:56) adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) untuk Pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 18 orang. Menurut Riduwan (2018:64) sampling jenuh adalah teknik penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel atau sensus.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah suatu objek atau dokumen original – material mentah dari pelaku yang disebut “*first hand information*” (Silalahi, 2010). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan alat bantu berupa kuesioner tentang

prinsip-prinsip good governance dan kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi pendukung mengenai Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara yang diperoleh melalui media masa maupun perundang- undangan dan peraturan yang berlaku.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Supriyati (2011:46) Observasi adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistic yang berlangsung dalam konteks yang natural, peneliti berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Selain itu menurut Arikunto (2006:124) observasi adalah mengumpulkan data atau sebuah keterangan yang harus dilakukan dengan usaha-usaha pengamatan secara langsung ketempat yang akan diteliti atau tempat untuk diamati dalam pengambilan data penelitian.

2. Kuisioner

Pada penelitian ini juga menggunakan angket yang bersifat tertutup, karena jawaban-jawaban spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup.

3.8 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik, yaitu mendekati kenyataan atau target, tentunya memerlukan alat yang baik, dan yang lebih penting adalah alat ukur yang valid dan reliable. Dan untuk menjamin instrumen atau alat ukur tersebut valid dan reliabel, maka instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan, sehingga pada saat digunakan akan dihasilkan data yang obyektif.

3.8.1 Uji validitas

Menurut Arikunto (2011:168) Validitas adalah ukuran keefektifan atau validitas suatu instrumen. Pengecekan validitas dilakukan dengan cara membandingkan tiap pertanyaan dengan total skor tiap variabel. Untuk memeriksanya, gunakan rumus perkiraan numerik ini:

$$r_{XY} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2)((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

X = Variabel independent (variabel bebas)

Y = Variabel dependent (variabel terikat)

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji -t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Kemudian angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t studen dan dibandingkan dengan t tabel dalam derajat kebebasan ($n-2$) pada tingkat signifikansi yang dipilih. Apabila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan lebih besar dari nilai t pada tabel maka pertanyaan dianggap valid. Dan apabila nilai t lebih kecil atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dianggap tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel atau derajat korelasinya digunakan interpretasi koefisien korelasi seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
0,000 - 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 - 0,399	Korelasi rendah

0,400 - 0,699	Korelasi sedang
0,700 - 0,899	Korelasi tinggi
0,900 - 1,000	Korelasi sangat tinggi

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden meskipun melakukannya pada waktu yang berbeda. Tes ini dilakukan dengan menggunakan teknik bagi dua Spearman Brown, langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Bagilah pernyataan menjadi dua bagian (bagian ganjil dan bagian genap).
2. Skor setiap pertanyaan di setiap bagian dijumlahkan sehingga menghasilkan total dua skor untuk setiap responden.
3. Korelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi produk momen.
4. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah koefisien korelasi alat ukur dibagi (dibagi dua), sehingga koefisien korelasinya lebih kecil dibandingkan dengan koefisien yang diperoleh jika alat ukur tidak dibagi seperti pada teknik tes-tes ulang.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Di mana;

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

r_b = Korelasi product momen yang dihasilkan antara belahan pertama dan kedua

Keandalan setiap perintah akan dibuktikan dengan hasil r_i positif dari $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti seluruh komponen perintah dapat dipercaya/dapat diandalkan.

3.8.3 Analisis Data

Untuk menguji apakah variable kemampuan tersebut mempengaruhi kinerja atau tidak, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1



Regresi Sederhana

Keterangan:

X : Prinsip *Good Governance*

Y : Kinerja Pegawa

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis dan rencana penelitian yang dikemukakan sebelumnya, regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis, Riduwan (2017:145) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan

(+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk menentukan tingkat/besarnya hubungan antara prinsip good governance (variabel bebas) dengan kinerja pegawai (variabel terikat). Digunakan korelasi person Product Moment dalam Riduwan (2017:136) dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha=0.05$) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\}(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

X = Prinsip Good Governance

Y = Kinerja Pegawai

r_{xy} = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$) apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel interperstasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.4

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2017:136)

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP =Nilai koefisien Determinan

r = nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara

4.1.1 Profil Kecamatan Tomilito

Gorontalo Utara adalah sebuah daerah baru yang lahir dari aspirasi masyarakat di lima (5) Kecamatan (Atinggola, Gentuma, Kwandang, Sumalata, Tolinggaula) sebuah Kabupaten mekar dari Kabupaten Gorontalo yang ditetapkan dengan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kabupaten Gorontalo Utara dalam wilayah Hukum Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo. Seiring dengan perkembangan masyarakatnya Kabupaten Gorontalo Utara mengalami kemajuan yang cukup signifikan terbukti dengan adanya percepatan Pembangunan Infrastruktur Daerah yang dinahkodai oleh Bupati terpilih Gorontalo Utara Drs. Hj. Rusli Habibie, M.AP. Kabupaten Gorontalo Utara berada pada puncak keemasan, melihat kondisi tersebut dengan didukung adanya pengembangan wilayah maka, pada Tahun 2010 aroma pembentukan Kecamatan Tomilito mulai dihembuskan oleh kalangan elit baik yang ada di diluar daerah maupun yang ada di dalam wilayah kecamatan tomilito itu sendiri, isu tersebut disambut baik oleh para kalangan adat serta pemerintah dan para anggota Legislatif hingga pada tanggal 19 Januari 2010 lahirlah Keputusan Camat Kwandang tentang persetujuan Pemekaran Kecamatan Kwandang dan pembentukan Kecamatan Tomilito dalam wilayah Hukum Kecamatan Kwandang. Terinspirasi oleh semangat juang yang tinggi dengan didasari oleh kepentingan masyarakat untuk maju dan berdiri sendiri maka pada hari senin 15 Maret Tahun 2010, rakyat Tomilito yang

diwakili oleh Zulfikar Usira SE. didampingi oleh Riskal Gou, Yamin Rajawali SE. Sebagai Ketua, Wakil Ketua dan Sekertaris Panitia Persiapan Pembentukan Kecamatan Tomilito (P3KT) serta sejumlah aktivis, bersama Kapt Purn Inf Sjahrudin Takula (Kepala Desa Molantadu) Iwan Humolungo (Kepala Desa Dambalo) Halid Tuna (Kepala Desa Tanjung Karang) yang didukung oleh para Anggota Legislatif Daerah Pemilihan Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara diantaranya I.M.Thomas Mopili S.E.MM., Drs Hi Roni Imran, Hj. Ali Modanggu, dan Hj. Syamsu Tanaiyo atas nama seluruh rakyat Tomilito mendeklarasikan berdirinya Kecamatan Tomilito yang terdiri dari 10 (sepuluh) Desa yaitu Desa Jembatan Merah, Desa Dambalo, Desa Milango, Desa Bubode, Desa Leyao, Desa Bulango Raya, Desa Molantadu, Desa Huidu Melito, Desa Tanjung Karang dan Desa Mutiara Laut. Terlepas dari Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. Selanjutnya sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah No 14 Tahun 2011 Tanggal 29 Desember 2011 Tentang Pembentukan Kecamatan Tomilito di Kabupaten Gorontalo Utara yang isinya adalah bahwa Kecamatan Tomilito merupakan wilayah administrasi dari Kabupaten Gorontalo Utara. Provinsi Gorontalo Yang kemudian tepatnya tanggal 06 Januari 2012, Junus Eraku, S.Pd. dilantik sebagai Camat Tomilito pertama yang didampingi oleh Drs. Saleh Djafar sebagai Sekcam pada masa pemerintahan Hi Indra Jasin SH.MH. pasca naiknya Drs Hi Rusli Habibie, M.AP. menjadi Gubernur Gorontalo Pada Suksesi Gubernur Tahun 2012.

4.1.2 Visi Kecamatan Tomilito

Adapun visi kantor kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara adalah “ASN berakhhlak berorientasi pelayanan akuntabel kompeten harmonis loyal adaptif Kolaboratif.

4.1.3 Misi Kecamatan Tomilito

Adapun Misi kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan
 - ✓ Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
 - ✓ Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan
 - ✓ Melakukan perbaikan tiada henti
2. Akuntabel
 - ✓ Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi
 - ✓ Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
 - ✓ Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
3. Kompeten
 - ✓ Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - ✓ Membantu orang lain belajar
 - ✓ Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
4. Harmonis

- ✓ Menghargai setiap orang apapun latas belakangnya
- ✓ Suka menolong orang lain
- ✓ Membangun lingkungan kerja yang kondusif

5. Loyal

- ✓ Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945, NKRI serta pemerintahan yang sah
- ✓ Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan Negara
- ✓ Menjaga rahasia jabatan dan negara

6. Adaptif

- ✓ Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
- ✓ Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas'
- ✓ Bertindak proaktif

7. Kolaboratif

- ✓ Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- ✓ Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah
- ✓ Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di dari 18 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai

Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara dan hasilnya 18 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara semua berada ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 66,66% sedangkan responden perempuan 33,33%. Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan mayoritas tingkat pendidikan pegawai Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara mempunyai pendidikan S1 sebanyak 66,66 %, diikuti pendidikan S2 sebanyak 11,11% , D3 sebanyak 11,11%, dan sisanya SMA sebanyak 11,11%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian sekitar 50% berumur 30-40 tahun, kemudian 27,77 % berumur 41-50 tahun, sedangkan sisanya 22,22 % berumur 50> tahun.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	12	66,66%
2. Perempuan	6	33,33%
Pendidikan		
S2	2	11,11%
S1	12	66,66%
D3	2	11,11%
SMA	2	11,11%

Umur

30-40 tahun	9	50%
41-50 tahun	5	27,77%
50> tahun	4	22,22%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

4.3 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan.

4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 21 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Good Governance (variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Good Governance (variabel X) terhadap

Kinerja Pegawai (variabel Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Good Governance (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,790	0,350	Valid
2	0,761	0,350	Valid
3	0,658	0,350	Valid
4	0,583	0,350	Valid
5	0,468	0,350	Valid
6	0,761	0,350	Valid
7	0,568	0,350	Valid
8	0,790	0,350	Valid
9	0,568	0,350	Valid
10	0,761	0,350	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Kualitas Pelayanan (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,416	0,350	Valid
2	0,869	0,350	Valid
3	0,904	0,350	Valid
4	0,904	0,350	Valid
5	0,633	0,350	Valid
6	0,463	0,350	Valid
7	0,869	0,350	Valid
8	0,759	0,350	Valid
9	0,869	0,350	Valid
10	0,904	0,350	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dapa instrument pertanyaan pada kuesioner padapenelitian (1-10) dan (1-10) mengenai isntrumen variabel Good Governace (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa t hitung> t table. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha* yang dihasilkan dalam output program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistic lainya. Hasil uji relibilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengabilan keputusan yang ditentukan.

Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearmean brown* pada prinsipnya dilakukan menjdi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearmean brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas $>0,50$ maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Good Governance (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,789	0,350	Reliabel
2	0,791	0,350	Reliabel
3	0,806	0,350	Reliabel
4	0,815	0,350	Reliabel
5	0,847	0,350	Reliabel
6	0,791	0,350	Reliabel
7	0,806	0,350	Reliabel
8	0,789	0,350	Reliabel
9	0,847	0,350	Reliabel
10	0,791	0,350	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Good Governance (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,825 > 0,350$ (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Good Governace (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,931	0,350	Reliabel
2	0,851	0,350	Reliabel
3	0,846	0,350	Reliabel
4	0,846	0,350	Reliabel
5	0,872	0,350	Reliabel
6	0,878	0,350	Reliabel
7	0,851	0,350	Reliabel

8	0,861	0,350	Reliabel
9	0,851	0,350	Reliabel
10	0,846	0,350	Reliabel
11	0,931	0,350	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kualitas Pelayanan (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,876 > 0,350$ (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

4.3.3 Hubungan Good Governance (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuannya *software* SPSS versi 21.

Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Korelasi Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

			PRINSIP GOOD GOVERNANCE	KINERJA PEGAWAI
PRINSIP GOOD GOVERNANCE	Pearson Correlation		1	,548**
	Sig. (2-tailed)			,037
	N		18	18
	Bias		0	,017
	Std. Error		0	,194
	Bootstrap ^c	95% Confidence Interval	Lower Upper	1 ,229 1 ,483
	Pearson Correlation			,548**
	Sig. (2-tailed)			,037
	N		18	18
KINERJA PEGAWAI	Bias			,017
	Std. Error			,194
	Bootstrap ^c	95% Confidence Interval	Lower Upper	,229 1 ,483
	Pearson Correlation			1
	Sig. (2-tailed)			,037
	N		18	18
	Bias			,0
	Std. Error			,0
	Bootstrap ^c	95% Confidence Interval	Lower Upper	,229 1 ,483

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dengan nilai $r=0,548$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistic bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi

nilai Good Governance (variable X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (variabel Y) di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

4.3.4 Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

4.3.4.1 Good Governance Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Good Governance (variable X) terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,622	,439	,726

a. Predictors: (Constant), PRINSIP GOOD GOVERNANCE

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,980	1	4,980	,359
	Residual	222,131	16	13,883	,003 ^b
	Total	227,111	17		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PRINSIP GOOD GOVERNANCE

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,228	7,647		5,522	,000
PRINSIP GOOD GOVERNANCE	,103	,172	,148	,599	,458

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Good Governance (X) $0,003 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Good Governance (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H_1 diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,622 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8 % dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antar variabel Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $r=0,548$; $P<0,001$ karena nilai r -hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai variabel Good Governance (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,622 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Good

Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ini memberi arti bahwa Good Governance sangat menuntukan bagi Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara.

Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk itu prinsip-prinsip Good Governance menjadi sangat penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Berawal dari arti good governance maka perlu penyediaan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja (performance) sektor publik yang sangat penting dalam memberikan pertanggung jawaban akan segala aktivitasnya kepada semua pihak yang berkepentingan (Daempal, Saerang & Untu, 2022:1752). Mewujudkan good governance tentunya memiliki banyak hal dan banyak cara diperlukan dilaksanakan, dan terwujud dalam kinerja pegawai yang dapat memahami nilai-nilai dan tradisi aparatur administrasi pemerintahan mencirikan praktik tata kelola yang baik, dan tata pemerintahan yang baik sangat membutuhkan perubahan menyeluruh di semua elemen lembaga yang terlibat dalam praktik tata pemerintahan yang baik antara lain pemerintah sebagai perwakilan negara, yaitu pasar dan pelaku usaha, serta masyarakat sipil sehingga semua dapat memainkan peran yang saling melengkapi dan optimal dalam untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, dengan mempertimbangkan pembangunan yang baik pemerintahan memiliki kompleksitas yang tinggi dan kendala

yang besar, maka perlu langkah strategis untuk memulai reformasi praktik tata kelola yang baik dan pembangunan good governance akan lebih mudah jika dimulai dari sektor pelayanan publik daerah (Dumbi, Arman & Dunggio, 2022:93).

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, faktor dalam penerapan good governance dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara dalam kesesuaian pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai karena pegawai akan cepat melakukan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Oleh karena itu, kuantitas pegawai dan kualitas pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara dinilai masih sangat baik dalam pelaksanaan penerapan good governance. Selain kualitas dan kuantitas pegawai faktor lain pelaksanaan penerapan good governance adalah perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas tersebut siap dan sigap dalam melaksanakan tugas yang mana hal itu dapat menimbulkan dampak positif yang sangat baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Good Governance maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara. Dilihat dari segi dalam penerapan implementasi good Governance dalam kinerja pegawai di Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara, kualitas pegawai sudah cukup baik, karena sebagian besar pegawai yang sesuai harapan karena berbagai hal, salah satunya karena adanya kompetensi peningkatan kapasitas pegawai dari leading sektor.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, maka disarankan agar dalam melaksanakan program-program Good Governance dengan baik yang akan meningkatkan kinerja tetap berjalan dengan baik. Kemudian terus berusaha dengan semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja yang baik supaya intansi dapat menciptakan perubahan dari waktu ke waktu menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VII. Jakarta. Rineka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta. Gaya Media
- Cahyana, G.S & Jati, I.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 18 (2) : 1314-1342.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hasibuan, & Malayu S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Huseno, (2016). Kinerja Pegawai. : Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja : Malang. Media Nusa Creative
- Kasmir., (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P., & Agustine, R. (2016). *Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians Performance*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. 5 (1) : 173-188
- Metriyana, M.A., dan Irwansyah, M.R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja).*Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 5 (1) : 34-51
- Mulyadi, D. (2015). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik Konsep dan Aplikasi Proses dan Kebijakan pelayanan publik*,, Bandung : Alfabeta.
- Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* : Teori, Metode, Dan Praktek : Kediri. IAIN Kediri Press.
- Riduwan. (2017). Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Alfabeta. Bandung.

- Riduan. (2018). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung. Penerbit: Alfabeta
- Rivai dan Sagala, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2009) Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik). Bandung. Refika Aditama
- Silalahi, U. (2010). *Metode Penelitian Sosial (Cetakan Kedua)*, Bandung: PT Refika Aditama
- Solichin A.W. (2017). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik. Bumi Aksara. Jakarta
- Suaib M.R. (2018). Etika Birokrasi (Studi Pelayanan Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Sorong). Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial. <https://doi.org/10.33506/jn.v3i2.110>
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana
- United Nations Development Programme (UNDP).* (1997). *Governance for Suitable Development – A Policy Document*. Newyork. UNDP
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wibowo. (2018). Perilaku dalam Organisasi (Ke-2 Cetak). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Zulkarnain & Annisa. (2014). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. INSAN

PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret
yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut :

SL = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu

SR = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering

KK = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang

JR= Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang

TP= Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

No.	Prinsip Good Governance (X)	Skor Penilaian				
		SL	SR	KK	JR	TP
	Akuntabilitas					
1	Saya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja saya di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara					
2	Saya memiliki akses untuk informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif					
3	Saya secara aktif menyampaikan laporan kinerja dan hasil kerja saya kepada atasan atau pihak yang berwenang					
	Transparansi					
4	Informasi terkait kebijakan dan prosedur di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara disampaikan kepada semua pegawai					
5	Saya memiliki akses yang memadai terhadap informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.					
6	Saya percaya bahwa aturan dan prosedur telah di sosialisasikan dengan baik untuk memastikan keterbukaan					
	Partisipasi					
7	Ada mekanisme formal yang memungkinkan pegawai menyuarakan ide atau masalah secara terbuka di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara					
8	Saya selalu melibatkan diri dalam program pelatihan atau pengembangan diri yang ditawarkan					

	Supremasi Hukum				
9	Saya percaya bahwa penerapan hukum merupakan bagian integral dari prinsip good governance				
10	Transparansi hukum dalam mendukung prinsip-prinsip good governance sangat efektif				

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Skor Penilaian				
		SL	SR	KK	JR	TP
Kualitas Kerja						
1	Pekerjaan yang saya lakukan mencerminkan tingkat keahlian dan keterampilan saya					
2	Ketersediaan sumber daya dan dukungan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas						
3	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan kuantitas pekerjaan yang diharapkan.					
4	Saya dapat mengelola waktu dengan efisien untuk mencapai kuantitas kerja yang diinginkan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya konsisten dalam memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan					
6	Saya memiliki dukungan yang cukup dari rekan kerja atau atasan untuk memastikan ketepatan waktu dalam pekerjaan					
Efektivitas						
7	Saya memiliki prosedur atau metode tertentu yang meningkatkan efektivitas saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
8	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya,					
Kemandirian						
9	Saya memiliki inisiatif untuk mencari solusi ketika dihadapkan pada tantangan dalam pekerjaan					
10	Saya memiliki kreativitas dan inovasi dalam mencari solusi pekerjaan					

TABULASI DATA VARIABEL PRINSIP GOOD GOVERNANCE (X)

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

DATA FREKUENSI PRINSIP GOOD GOVERNANCE (X)

Correlations

	Pearson Correlation	,459	,405	,411	,018	1,000**	,005	,411	,459	1	,405	,568**
Item_9	Sig. (2-tailed)	,017	,085	,062	,942	,000	,985	,062	,057		,085	,063
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,380	1,000**	,259	,575*	,005	1,000**	,259	,380	,005	1	,761**
Item_10	Sig. (2-tailed)	,120	,000	,298	,012	,985	,000	,298	,120	,985		,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,790**	,761**	,658**	,583*	,268	,761**	,658**	,790**	,268	,761**	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,011	,283	,000	,003	,000	,283	,000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS PRINSIP GOOD GOVERNANCE (X)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,790	0,350	Valid
2	0,761	0,350	Valid
3	0,658	0,350	Valid
4	0,583	0,350	Valid
5	0,468	0,350	Valid
6	0,761	0,350	Valid
7	0,568	0,350	Valid
8	0,790	0,350	Valid
9	0,568	0,350	Valid
10	0,761	0,350	Valid

DATA RELIABILITAS PRINSIP GOOD GOVERNANCE (X)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	18	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	18	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	39,67	19,294	,682	,789
Item_2	39,67	21,412	,678	,791
Item_3	39,67	23,647	,584	,806
Item_4	39,28	25,036	,525	,815
Item_5	39,78	25,830	,114	,847
Item_6	39,67	21,412	,678	,791
Item_7	39,67	23,647	,584	,806
Item_8	39,67	19,294	,682	,789
Item_9	39,78	25,830	,114	,847
Item_10	39,67	21,412	,678	,791

DATA FREKUENSI KINERJA PEGAWAI (Y)

	Pearson Correlation	,125	1,000**	,862**	,862**	,496*	,454	,679**	,468	1	,862**	,869**
Item_9	Sig. (2-tailed)	,621	,000	,000	,000	,036	,059	,002	,050		,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,033	,862**	1,000**	1,000**	,369	,391	,862**	,682**	,862**	1	,904**
Item_10	Sig. (2-tailed)	,896	,000	,000	,000	,132	,109	,000	,002	,000		,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,316	,869**	,904**	,904**	,633**	,463	,869**	,759**	,869**	,904**	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,202	,000	,000	,000	,005	,053	,000	,000	,000	,000	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,416	0,350	Valid
2	0,869	0,350	Valid
3	0,904	0,350	Valid
4	0,904	0,350	Valid
5	0,633	0,350	Valid
6	0,463	0,350	Valid
7	0,869	0,350	Valid
8	0,759	0,350	Valid
9	0,869	0,350	Valid
10	0,904	0,350	Valid

DATA RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	42,33	12,118	,086	,931
Item_2	42,00	10,824	,836	,851
Item_3	42,06	10,526	,876	,846
Item_4	42,06	10,526	,876	,846
Item_5	42,22	10,889	,515	,872
Item_6	41,83	12,618	,410	,878
Item_7	42,00	10,824	,836	,851
Item_8	42,44	10,026	,659	,861
Item_9	42,00	10,824	,836	,851
Item_10	42,06	10,526	,876	,846

**KORELASI PRINSIP GOOD GOVERNANCE (X) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Y)**

		Correlations	
		PRINSIP GOOD GOVERNACE	KINERJA PEGAWAI
PRINSIP GOOD GOVERNANCE	Pearson Correlation	1	,548**
	Sig. (2-tailed)		,037
	N	18	18
	Bias	0	,017
	Bootstrap ^c	Std. Error	,194
		95% Confidence Interval	
		Lower	,229
		Upper	,483
	Pearson Correlation	,548**	1
KINERJA PEGAWAI	Sig. (2-tailed)		,037
	N	18	18
	Bias	,017	0
	Bootstrap ^c	Std. Error	,194
		95% Confidence Interval	
		Lower	,229
		Upper	,483
	Pearson Correlation	,548**	1
	Sig. (2-tailed)		,037

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,622	,439	,726

a. Predictors: (Constant), PRINSIP GOOD GOVERNANCE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,980	1	4,980	,359	,003 ^b
	Residual	222,131	16	13,883		
	Total	227,111	17			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PRINSIP GOOD GOVERNANCE

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,228	7,647	5,522	,000
	PRINSIP GOOD GOVERNANCE	,103	,172	,148	,458

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Bootstrap for Coefficients							
Model	B	Bootstrap ^a					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
	(Constant)	42,228	-1,437	7,758	,001	21,955	52,666
1	PRINSIP GOOD GOVERNANCE	,103	,031	,171	,434	,146	,546

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjanuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4988/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Tomilito

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sri Fatia Paneo
NIM : S2120038
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TOMILITO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KANTOR CAMAT TOMILITO**

Alamat : Jalan Trans Sulawesi, Desa Dambalo, Kecamatan Tomilito
Kabupaten Gorontalo Utara

SURAT KETERANGAN

Nomor : 138/TMLTO- 04/I/2024

Sesuai dengan Surat Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir Sdr (i) SRI **FATIA PANEO** Mahasiswi Universitas Ichsan Gorontalo tertanggal 04 Januari 2024, Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sri Fatia Paneo
Nim : S2120038
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas : Ichsan Gorontalo

Benar-benar telah melakukan penelitian di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara mulai Januari 2024 s/d selesai dengan judul Skripsi:
"Pengaruh Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara"

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan seperlunya.



NIP. 19800920 200212 1 006



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 050/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : SRI FATIA PANEO
NIM : S2120038
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 21% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Dr. Mohammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN: 0913027101

Gorontalo, 23 Mei 2024
Tim Verifikasi,

Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN: 0926096601

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

AUTHOR

SKRIPSI_S2120038_SRI FATIA
PANEO.d ocx

SRI FATIA PANEO S2120038

WORD COUNT

CHARACTER COUNT

7858 Words

51792 Characters

PAGE COUNT

FILE SIZE

53 Pages

175.9KB

SUBMISSION DATE

REPORT DATE

May 23, 2024 11:13 AM GMT+8

May 23, 2024 11:14 AM GMT+8

● 21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

• 21% Internet database • 5% Publications database • Crossref database • Crossref

Posted Content database • 1% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| • Bibliographic material | • Quoted material |
| • Cited material | • Small Matches (Less than 30 words) |

● 21% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 21% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	media.neliti.com	6%
	Internet	
2	bbppmpjateng.kemdikbud.go.id	2%
	Internet	
3	e-jurnal.unisda.ac.id	2%
	Internet	
4	globalstatistik.com	1%
	Internet	
5	text-id.123dok.com	1%
	Internet	
6	docplayer.info	1%
	Internet	
7	scribd.com	1%
	Internet	
8	jurnal.unived.ac.id	<1%
	Internet	

9	ejournal.unisi.ac.id	<1%
	Internet	
10	eprints.unmas.ac.id	<1%
	Internet	
11	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
	Internet	
12	eprints.unpak.ac.id	<1%
	Internet	
13	id.123dok.com	<1%
	Internet	
14	owner.polgan.ac.id	<1%
	Internet	
15	jurnal.peneliti.net	<1%
	Internet	
16	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
17	repository.nobel.ac.id	<1%
	Internet	
18	supp.apa.org	<1%
	Internet	
19	jurnal.kdi.or.id	<1%
	Internet	

BIODATA



I. Identitas

Nama : Sri Fatia Paneo
Nim : S2120038
Tempat, Tgl Lahir : Dambalo, 17 Mei 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat : Jln. Trans Sulawesi Desa Dambalo Kecamatan Tomilito, Kabupaten Gorontalo Uatara
Alamat e-mail : patiyapaneo3@gmail.com
No. HP : 085358322117

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 1 Dambalo 2012
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Tomilito 2015
3. Sekolah Menegah Atas Negeri 1 Gorontalo Utara 2018
4. Universitas Ichsan Gorontalo 2020