

**PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS CATATAN SIPIL  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh:**

**ANGGREINI K. KARIM  
NIM. S2118162**

**SKRIPSI**



**PROGRAM SARJANA ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2022**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

### **PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINRJA PEGAWAI DI DINAS CATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**OLEH :**

**ANGGREINI KARIM**

**NIM. S21.18.162**

#### **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, Mei 2022

**PEMBIMBING I**

  
**Dr. Fatma M Ngabito, M.Si**  
**NIDN : 0927128301**

**PEMBIMBING II**

  
**Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP**  
**NIDN : 0924076701**

**Mengetahui :**

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
**Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP**  
**NIDN : 0924076701**

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS CATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

**ANGGREINI KARIM**

**NIM. S2118162**

#### SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh  
Pembimbing pada tanggal April 2022

#### TIM PENGUJI

- |                                    |         |
|------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Fatma Ngabito, S.IP.,M.Si   | (.....) |
| 2. Darmawaty Abd Razak, S.IP.,M.AP | (.....) |
| 3. Sandy Prahara, S.T.,M.Si        | (.....) |
| 4. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si          | (.....) |
| 5. Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si       | (.....) |

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si  
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP  
NIDN : 0924076701



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ANGGREINI KARIM

NIM : S2118162

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS CATATAN SIPIL  
KABUPATEN GORONTALO UTARA

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah di publikasikan atau di tulis oleh orang lain. Atau sehingga bahan yang pernah di ajukan untuk gelar atau ijasah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di universitas ichsan gorontalo

Demikian pernyataan ini saya buat guna dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Gorontalo,.....2022

Yang membuat pernyataan



  
ANGGREINI KARIM

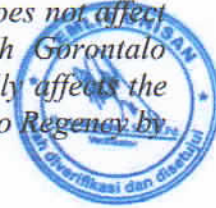
NIM: S2118162

## **ABSTRACT**

### **ANGGREINI K. KARIM. S21118162. THE EFFECT OF GOOD GOVERNANCE ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE CIVIL REGISTRY OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY**

*The objectives of this study are: (1) to analyze the effect of good governance in the form of interaction and communication simultaneously on the apparatus performance at the Civil Registry Office of North Gorontalo Regency, and (2) to analyze the effect of good governance in the form of interaction and communication partially on the apparatus performance at the Civil Registry Office of North Gorontalo Regency. This study employs quantitative research with a survey method. The population in this study is all employees with the status of Civil Servants and Non-Civil Servants in the Civil Registry Office of North Gorontalo Regency, namely 29 people. The results of this study are: (1) There is an effect of good governance consisting of interaction and communication simultaneously on the apparatus performance at the Civil Registry Office of North Gorontalo Regency by 49.9%. (2) Interaction as a good governance variable partially does not affect the apparatus performance at the Civil Registry Office of North Gorontalo Regency. (3) Communication as a good governance variable partially affects the apparatus performance at the Civil Registry Office of North Gorontalo Regency by 40%.*

*Keywords: good governance, apparatus performance*



## **ABSTRAK**

### **ANGGREINI K. KARIM. S2118162. PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS CATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk menganalisis pengaruh good governance berupa interaksi dan komunikasi secara silmutan terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk menganalisis pengaruh good governance berupa interaksi dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 29 orang. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh good governance yang terdiri dari interaksi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 49,9%. (2) Tidak ada pengaruh interaksi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara. (3) Terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%.

Kata kunci: good governance, kinerja pegawai

## **MOTTO**

“

“Curi Keilmuan Seseorang dan Jadikan Itu Perspektif Anda”

( Aldiansyah Karim)

## **PERSEMBAHAN**

KEDUA ORANG TUA TERCINTA

NENEKKU TERKASIH

SAUDARA DAN SAUDARI TERKASIH

SAHABAT-SAHABAT TERBAIK

## KATA PENGANTAR



Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya dengan limpahan berkah, nikmat, cinta dan rahmat dari\_Nya. Tak lupa pula shalawat dan salam semoga tercurah kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi, setelah melakukan perjalanan yang cukup panjang dan menyimpan banyak kenangan. Skripsi diberi judul “Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara”, ditulis sebagai salah satu untuk memperoleh gelar Sarjana (S.IP) dengan baik dan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya yang masih sangat sederhana. Namun, penulis persembahkan dihadapan para pembaca yang budiman, semoga setelah menelaah isinya berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan skripsi ini. Ucapan terimakasih yang tak terhingga disampaikan kepada yang terhormat: Bapak, Muhammad Ichsan Gaffar, SE.M.Ak Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, S.sos.M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abdul Razak, S,IP., M.Ap Sebagai Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan, Ibu Dr. Fatma Ngabito S,IP., M,Si Sebagai Pembimbing 1, dan Ibu Darmawaty Abdul Razak S,IP., M.Ap Sebagai Pembimbing II Yang Telah Membantu Menyusun skripsi



Dan Seluruh Staf Dosen dan Tata Usaha di Lingkungan Civitas Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. semoga masukan dan dorongan dari semua pihak bisa memberi petunjuk kepada penulis agar bisa melanjutkan ke tahap berikutnya untuk melakukan penelitian ilmiah “Skripsi”

Gorontalo, Mei 2022

Penulis

ANGGREINI K. KARIM

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI .....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
<i>ABSTRAC</i> .....	iv
ABSTRACK .....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Konsep Good Governance (Kepemimpinan yang baik).....	6
2.1.1 Penerapan Good Governance .....	6
2.1.2 Konsep Good Governance.....	6
2.1.3 Unsur, Prinsip, Elelmen Good Governance.....	15
2.2 Konsep Kinerja .....	16
2.3 Kerangka Pemikiran .....	21
2.4 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Obyek Penelitian.....	24
3.2 Metode Penelitian .....	24
3.3 Operasional Variabel .....	24
3.4 Populasi dan Sampel.....	26

3.4.1 Populasi .....	26
3.4.2 Sampel .....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	26
3.6 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian .....	27
3.8 Uji Validas .....	27
3.9 Uji Reliabilitas .....	28
3.10 Metode Analisis Data .....	29
3.11 Rancangan Uji Hipotesis .....	29
3.12 Konversi Data .....	30
3.13 Pengujian Hipotesis .....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	34
4.1.1 Deskripsi Variabel Fungsi Good Governance .....	34
4.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	40
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
4.1.5 Analisis Jalur .....	47
4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan .....	48
4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial.....	50
4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur.....	51
4.2. Diagram Analisis Jalur .....	52
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan .....	55
5.2 Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....
Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel .....
Tabel 4.1 Distribusi Pendapat Responden .....
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Good Governance .....
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Good Governance .....
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....
Tabel 4.18 Korelasi Antar Variabel .....
Tabel 4.19 ANOVA <sup>b</sup> .....
Tabel 4.20 Model Summary .....
Tabel 4.21 Pengujian secara Parsial.....
Tabel 4.22 Coefficients <sup>a</sup> .....
Tabel 4.23 Korelasi antar Variabel .....
Tabel 4.24 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (X2) Good Governance Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Responden Variabel Good Governance

Lampiran 2 Data Kuisioner Variabel Kinerja Pegawai

Lampiran 3 Hasil Analisis Validitas, reliabilitas, Path Analysis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Penyelenggaraan pemerintahan era sekarang dimana desentralisasi memberikan peluang kepada daerah untuk mengelola daerahnya. Pemerintahan yang terselenggara dengan baik, lebih menekankan kepada efektifitas dan demokratis. Dimana peran serta masyarakat berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Adanya desentralisasi dimana transparansi dan akuntabilitas merupakan factor untuk menumbuhkan demokrasi lokal.

Kenyataan yang sering terlihat sekarang kebijakan desentralisasi tidak mencerminkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seharusnya proses desentralisasi dapat mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan transparan.

Good governance yang bertujuan menciptakan perubahan kearah pemerintahan yang baik. Dalam praktek kenyataannya tidak sedikit penyelenggara pemerintahan yang tidak dapat mewujudkan pemerintahan yang baik. Hal ini berakibat pada menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Good governance yang melenceng dari tujuannya ini disebabkan adanya penyelenggara pemerintahan yang menyalahgunakan wewenangnya. Sehingga pemerintahan yang baik dan bersih tidak bisa terlaksana. Untuk meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang ini tidak lepas dari masyarakat yang memiliki control social yang efektif, agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik serta terhindar dari praktek kolusi, korupsi dan nepotisme yang selama ini merongrong system pemerintahan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan agar tercipta pemerintahan yang baik tidak lepas dari peran pemimpin dalam mengontrol serta mendorong pegawainya untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Pegawai yang melaksanakan pekerjaan dengan mengikuti prosedur ini bisa dipastikan memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Kinerja pada umumnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh aparatur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan sebuah pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang diberikan kepadanya.

Disamping ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sangat berkaitan erat dengan bagaimana pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Sebagaimana fungsi kepemimpinan menurut Sopiah (2012:123) ada dua indikator yaitu :

1. Fungsi Tugas terdiri dari :Menciptakan kegiatan, Mencari informasi, Memberi informasi, Memberi pendapat, Mengkoordinasikan, Menguji kelayakan, Mengevaluasi.
2. Fungsi Pemeliharaan terdiri dari :Mendorong semangat, Mengikuti, Mengekspresikan perasaan, Mengambil consensus, Menciptakan keharmonisan, Mengurangi ketegangan.

Dinas Catata Sipil Kabupaten Gorontalo Utara merupakan bidang dalam melaksanakan tugasnya pada bidang pelayanan pencatatan sipil yang merupakan penduduk warga negara Indonesia khususnya warga di Kabupaten Gorontalo Utara. Pelayanan yang sering dibutuhkan oleh masyarakat adalah pembuatan Akte Kelahiran, pelayanan E-KTP dan surat-surat penting lainnya berupa pemberian rekomendasi nikah, akta kematian, surat pindah domisili, dan surat pengantar untuk pengurusan tanah. Meskipun aparaturnya Pemerintah telah berupaya melakukan pelayanan yang terbaik namun di satu sisi masih ada juga keluhan dari masyarakat, terkait dengan pelayanan yang diberikan selama ini. Hal ini pula terlihat karena masih rendahnya capaian kinerja apatur ,masih terdapat para aparaturnya yang tidak disiplin waktu masuk kerja, kurangnya produktivitas, dan inovasi yang dihasilkan oleh aparaturnya, melakukan pekerjaan masih banyak harus menunggu instruksi pimpinan.

Berangkat dari latar belakang yang sudah penulis paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Seberapa Besar pengaruh Good Governance berupa interaksi dan komunikasi secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara ?



2. Seberapa Besar pengaruh Good Governance berupa interaksi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara ?
3. Seberapa Besar pengaruh Good Governance berupa komunikasi secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara ?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Good Governance berupa interaksi dan komunikasi secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara
2. Untuk menganalisis pengaruh Good Governance berupa interaksi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara
3. Untuk menganalisis pengaruh Good Governance berupa komunikasi secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian kearah konsep penerapan good governance terhadap Kinerja Aparatur dalam merealisasikan visi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja

aparatur selaku abdi negara dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

- a. Bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam hal ini Dinas Catata Sipil Kabupaten Gorontalo Utara untuk meningkatkan Kinerja Aparatur.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh penerapan good governance terhadap Kinerja Aparatur, pada instansi - instansi lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep *Good Governance* (Kepemimpinan yang baik)**

##### **2.1.1 Penerapan *Good governance***

Tiga hal yang melatar belakangi munculnya *good governance*, yaitu:

1. Pendapat **Samuel P. Huntington** yaitu “ gerakan demokratisasi keseluruhan.”

Gelombang ini mulanya muncul di Korea Selatan dan di beberapa Negara Amerika Latin yang menenggelamkan politik birokratik otoriter pada dasawarsa tahun 1980-an dan berikutnya menyapu bersih sosialisme di Eropa pada awal dasawarsa tahun 1990-an.

2. Terjadinya kehancuran secara sistematis berbagai dasar institusional bagi proses pengelolaan distribusi sumber ekonomi pada sebagian besar masyarakat dunia ketiga. Institusi bisnis dan politik yang seharusnya memiliki prinsip pengelolaan berbeda telah berubah menjadi sekutu dan melipatgandakan tumbuhnya kronisme. Transparansi, akuntabilitas publik dan alokasi berbagai sumber ekonomi gagal berkembang dalam dunia bisnis.
3. Terkumpulnya kegagalan struktural adjustment program yang di prakarsai IMF dan bank Dunia. Program ini memiliki dan menganut asumsi dasar bahwa Negara merupakan satu-satunya lembaga penghambat proses terjadinya globalisasi ekonomi (**Suryanto, 2001**).

##### **2.1.2 Konsep *Good Governance***

OECD dan World Bank mengartikan *Good Governance* penyelenggaraan manajemen pembangunan solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan

demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi secara politik dan administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan kerangka kerja politik dan hukum bagi tumbuhnya aktifitas kewiraswastaan.

*Governance* lebih merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan tersebut. (Kooiman, 1993).

Arti *Good* dalam pemerintahan yang baik (*Good Governance*) mengandung pemahaman:

- a. Nilai yang menjunjung tinggi keinginan/ kehendak rakyat, dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan sosial.
- b. Aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif, efisien dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan. Pemerintahan yang baik bertanggungjawab kepada dua hal:
  - 1) Orientasi ideal Negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan bernegara: orientasi ideal Negara mengacu pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan komponen konstituen/pemilihnya seperti: legitimasi, apakah pemerintah dipilih dan mendapat kepercayaan rakyat:akuntabilitas (kewajiban member pertanggungjawaban/menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan organisasi kepada



pihak yang memiliki hak/kewenangan untuk meminta keterangan/pertanggungjawaban).

- 2) Pemerintahan berfungsi ideal: secara efektif, efisien melakukan upaya pencapaian tujuan bernegara.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini adalah awal gagasan tata pemerintahan yang baik di antaranya;

1. Menurut **Nurcholis Madjid**, gagasan pemerintahan yang baik tidak baru, karena konsep-konsep penting seperti partisipasi, consensus, keadilan, supremasi hukum telah diperkenalkan oleh **Nabi Muhammad SAW** ketika beliau membangun Madinah sewaktu hijrah dari Makkah tahun 622 M. Kata Madinah sendiri bermakna sebuah tempat yang didiami orang-orang yang taat peraturan dan saling memenuhi perjanjian yang diciptakan (*al-uqud*).
2. Supremasi hukum merupakan salah satu pilar penting dalam Islam, karena tanpa supremasi hukum keadilan tak akan pernah terwujud. Selain itu, dalam tata pemerintahan di Madinah tiap individu berhak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi hidup mereka melalui pertimbangan dan konsultasi bersama (*syura* dan *musyawarah*).
3. Ada faktor-faktor penting yang perlu diupayakan untuk mencapai tata pemerintahan yang baik, yaitu masing-masing pelaku mentaati kesepakatan yang telah disetujui bersama. Tiap manusia mempunyai hak mendasar seperti yang diutarakan **Nabi Muhammad SAW** dalam *khutbah al-wadah* (pidato perpisahan **Nabi Muhammad SAW**), yaitu hak atas hidup, hak atas milik, dan kehormatan. Ditekankan juga bahwa manusia dianugrahi Tuhan kebebasan

yang hanya akan bertahan apabila ada system hukum, dimana pemimpin dan masyarakat saling menghormati dan saling bertanggung jawab. Hal ini dapat diwujudkan di Indonesia bila ada konsensus mengenai tata pemerintahan yang baik.

4. Dengan demikian, peranan pemimpin sangat penting. Tata pemerintahan yang baik hanya akan tercapai bila ada pemimpin yang mempunyai visi, mampu melihat jauh kedepan. Pemimpin tersebut harus mampu mengembangkan potensi anggota masyarakatnya dan menciptakan konsensus di antara semua pihak yang berkepentingan, seperti diteladankan **Nabi Muhammad SAW**.

UNDP mendefinisikan *governance* (penadbiran/pemerintahan) sebagai “*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a country's affairs at all levels of society*” (pelaksanaan kewenangan politik, ekonomi, dan administrasi dalam mengelola masalah bangsa). Karena itu menurut UNDP, ada tiga model good governance, yaitu:

- a. Pemerintahan politik, mengacu proses pembuatan berbagai keputusan perumusan kebijakan.
- b. Pemerintahan ekonomi, mengacu proses pembuatan keputusan yang memfasilitasi kegiatan ekonomi, didalam negeri dan interaksi diantar penyelenggara ekonomi, pemerintahan ekonomi memiliki implikasi, terhadap terhadap masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup.
- c. Pemerintahan administratif mengacu sistem implementasi kebijakan.

**Rochman** (2000) menyatakan *governance* adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor Negara dan non Negara dalam satu usaha kolektif. **Kooiman** (1993), *governance* merupakan: “serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan tersebut.” **Rochman** (2000) secara lebih khusus dalam konteks pembangunan, mendefinisikan *governance* sebagai mekanisme pengelolaan sumberdaya ekonomi dan sosial untuk tujuan pembangunan. *Good governance* adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang substansial dan penerapannya untuk menunjang pembangunan yang stabil (dengan syarat utama efisien) serta relatif merata.

Ada dua hal yang penting dalam hubungan ini:

1. Semua pelaku harus saling tahu apa yang dilakukan oleh pelaku lainnya.
2. Adanya dialog agar para pelaku saling memahami perbedaan di antara mereka.

Melalui proses tersebut, diharapkan akan tumbuh konsensus dan sinergi di dalam masyarakat. Perbedaan yang ada justru menjadi sala satu warna dari berbagai warnayang ada dalam tata pengaturan tersebut.

Dari uraian tersebut dapat diformulasikan cirri tata pemerintahan yang baik, yaitu:

1. Mengikutsertakan semua masyarakat.
2. Transparan dan bertanggung jawab.
3. Efektif dan adil.

4. Menjamin adanya supremasi hukum.
5. Menjamin prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat.
6. Memerhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan, termasuk menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Membangun *Good Governance*, bukan hanya masalah memperbaiki kondisi institusi pemerintah, kondisi pelaku dalam masyarakat juga harus mendapat perhatian. Masyarakat sebagai institusi memiliki berbagai kelompok social dengan kondisi dan kepentingan berbeda. Oleh karena itu, *Good Governance* membutuhkan cara agar keragaman diperhitungkan.

Beberapa kelompok/institusi tertentu mungkin dapat berfungsi sebagai *intermediary institutions/organization* mewakili masyarakat akar rumput yang beragam.

Keterkaitan unsure pemerintahan yang baik dengan penyelenggaraan Negara, *governance* digambarkan dengan tiga kaki:

- a. *Economic governance*, meliputi proses pembuatan keputusan yang memfasilitasi aktivitas ekonomi dalam negeri dan interaksi diantara penyelenggara ekonomi yaitu legislatif sebagai pengambil keputusan politik, pemerintah disamping pelaksana (BUMN/D) juga sebagai fasilitator terhadap pihak swasta/masyarakat sebagai pelaku ekonomi. *Economic governance* mempunyai implikasi terhadap *equity, poverty, and quality on life*.

- b. *Political governance* merupakan proses pembuatan keputusan untuk formulasi kebijakan. Aktivitas ini merupakan fungsi legislatif kebijakan tertentu (peraturan perundang-undangan) yang dihasilkan badan legislatif (penguji material) dari peraturan perundang-undangan.
- c. *Administrative governance* adalah sistem implementasi kebijakan, meliputi tiga domain: *state* (Negara atau pemerintahan), *private sector* (sektor swasta/dunia usaha), dan *society* (masyarakat), yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. Institusi pemerintahan berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta menciptakan pekerjaan dan pendapatan, masyarakat berperan aktif dan positif dalam interaksi sosial melalui lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi dan lain-lain (UNDP, 1997).

Salah satu ukuran tata pemerintahan yang baik adalah tercapainya suatu peraturan yang dapat diterima sektor publik, sektor swasta, dan masyarakat madani adalah:

1. Pengaturan didalam sector publik antara lain menyangkut keseimbangan kekuasaan antara badan eksekutif yaitu presiden beserta pelaksana pemerintahan, legislatif yaitu DPR dan MPR, yudikatif yaitu lembaga peradilan dan atau pengadilan. Pembagian kekuasaan ini juga berlaku antara pemerintah pusat dan daerah.
2. Sektor swasta mengelola pasar berdasarkan kesepakatan bersama, termasuk mengatur perusahaan dalam negeri besar maupun kecil, perusahaan multi nasional koperasi, dan sebagainya.

3. Masyarakat madani mencapai kesepakatan bersama guna mengatur kelompok-kelompok yang berbeda seperti kelompok beragama, kelompok olahraga, kelompok kesenian, dan sebagainya.

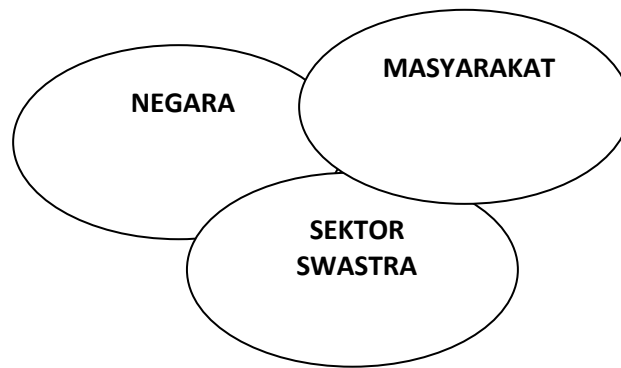
Dengan demikian, pada dasarnya unsur-unsur dalam pemerintahan (*governance stakeholders*) dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

- a. Negara/Pemerintahan: konsepsi pemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan kenegaraan, tetapi lebih jauh dari itu melibatkan pula sektor swasta dan kelembagaan masyarakat madani.
- b. Sektor swasta: pelaku sektor swasta mencakup perusahaan swasta yang aktif dalam interaksi dalam sistem pasar, seperti: industri pengolahan perdagangan, perbankan, dan koperasi, termasuk kegiatan sektor informal.

Masyarakat madani: kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan pada dasarnya berada di antara atau di tengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan, yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik, dan ekonomi.

Negara, sebagai salah satu unsure *governance*, di dalamnya termasuk lembaga politik dan lembaga sektor publik. Sektor swasta meliputi perusahaan swasta yang bergerak di berbagai bidang dan sektor informal lain di pasar. Ada anggapan bahwa sektor swasta adalah bagian dari masyarakat. Namun sektor swasta dapat dibedakan dengan masyarakat karena mempunyai pengaruh terhadap kebijakan sosial, politik dan ekonomi dengan aturan formal maupun non formal. *Society* meliputi lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi dan lain-lain. Hubungan antar ketiga domain dalam *governance* sebagai berikut:

**Gambar 4.5**  
**Hubungan Tiga Domain dalam *Governance***



Jika dilihat dari tiga domain dalam *governance*, tampak domain state menjadi domain paling memegang peranan penting dalam mewujudkan *Good Governance*, karena fungsi peraturan yang memfasilitasi domain sektor dunia usaha swasta dan masyarakat, serta fungsi administratif penyelenggaraan pemerintahan melekat pada domain ini.

Dari aspek pemerintahan, Good Governance dapat dilihat melalui aspek:

- a. Hukum/kebijakan, ditujukan pada perlindungan kebebasan sosial, politik dan ekonomi.
- b. Kompetensi administrasi dan transparansi. Kemampuan membuat perencanaan dan melakukan implementasi secara efisien, kemampuan melakukan penyederhanaan organisasi, penciptaan disiplin dan model administratif, keterbukaan informasi.
- c. Desentralisasi. Desentralisasi regional dan dekonsentrasi di dalam departemen.

- d. Penciptaan pasar yang kompetitif. Penyempurnaan mekanisme pasar, peningkatan peran pengusaha kecil dan sekmen lain dalam sektor swasta, deregulasi, dan kemampuan pemerintah dalam mengelola kebijakan makro ekonomi.

### **2.1.3 Unsur, Prinsip, Elemen *Good Governance***

Dalam wacana Good Governance, tidak sedikit pihak yang mempertukarkan antara prinsip, unsur, elemen, dimensi, indicator, dan karakteristik tetapi maknanya merujuk pada hal yang sama.

Kepemerintahan yang baik, menurut UNDP (1997) mengidentifikasi lima karakteristik :

- a. Interaksi, melibatkan tiga mitra besar: pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat madani untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya ekonomi, sosial dan politik.
- b. Komunikasi, terdiri dari sistem jejaring dalam proses pengelolaan dan kontribusi terhadap kualitas hasil.
- c. Proses penguatan sendiri. Sistem pengelolaan mandiri adalah kunci keberadaan dan kelangsungan keteraturan dari berbagai situasi kekacauan yang disebabkan dinamika dan perubahan lingkungan, member kontribusi terhadap partisipasi dan menggalakan kemadirian masyarakat, dan memberikan kesempatan untuk kreativitas dan stabilitas berbagai aspek pemerintahan yang baik.
- d. Dinamis, keseimbangan berbagai unsure kekuatan kompleks yang menghasilkan persatuan, harmoni, dan kerja sama untuk pertumbuhan dan



pembangunan berkelanjutan, kedamaian dan keadilan, dan kesempatan merata untuk semua sektor dalam masyarakat madani.

- e. Saling ketergantungan yang dinamis antara pemerintahan, kekuatan pasar dan masyarakat madani.

Lima karakteristik dalam *Good Governance* mencerminkan terjadinya proses pengambilan keputusan yang melibatkan *stakeholders*, dengan menerapkan prinsip *Good Governance*, yaitu: partisipasi, transparansi, berorientasi kesepakatan, kesetaraan, efektif dan efisien, akuntabilitas, serta visi misi.

## **2.2 Konsep Kinerja**

Disiplin merupakan tonggak keberhasilan bagi suatu kelompok atau melalui disiplin diharapkan pegawai negeri akan dapat mengejar dan memenuhi target dan tujuan suatu instansi pemerintah.

Kerja menurut Hasibuan (2001:160) adalah penebusan dosa administrasi fisik dan mental untuk menciptakan tenaga kerja dan produk sebagai imbalan atas pencapaian yakin. Sedangkan menurut Hasibuan (2002: 160) pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan komitmennya terhadap kemampuan, usaha dan jalan masuknya. Mangkunegara (2004:67) memberikan pengertian pelaksanaan, khususnya secara eksplisit kualitas dan ukuran pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan komitmennya sesuai dengan komitmen yang diberikan kepadanya. Menurut Perwirasentono (1999:2) pelaksanaan adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau hubungan dalam suatu hubungan, sesuai dengan penguasaan dan komitmen masing-masing

dengan tujuan yang pasti untuk mencapai tujuan afiliasi yang bersangkutan secara sah, tanpa mengabaikan hukum dan sesuai moral. serta etika.

Menurut M.As'ad (2001:48) eksekusi pekerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang individu yang ditunjukkan dengan ukuran yang relevan dengan pekerjaan yang bersangkutan. Ini tidak diatur oleh asosiasi yang ditetapkan sebagai tujuan dalam satu periode. Hipotesis Robbins merinci beberapa faktor yang saling terkait termasuk otoritas (otoritas), inspirasi (inspirasi), kapasitas (capacity), di mana elemen-elemen ini akan terhubung menjadi komponen eksekusi pada pekerja (Robbins, 1996:95).

Dari penilaian para ahli di atas mengenai eksekusi, cenderung dianggap bahwa eksekusi representatif adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. kepadanya.

Sesuai Bernadin dalam Robbins (1998:260), aturan yang menentukan dalam bekerja meliputi:

1. Kualitas kerja

Dimana konsekuensi dari latihan yang dilakukan secara praktis sangat fenomenal, dalam perasaan menyesuaikan cara yang ideal untuk menghadapi aktivitas bermain atau memuaskan alasan khas untuk suatu perkembangan. Gagasan karya dinilai oleh perspektif delegasi pada gagasan karya yang disampaikan dan kesempurnaan pengerahan tenaga pada kapasitas dan batasan perwakilan.

## 2. Ketepatan waktu

Tingkat Latihan diselesaikan menjelang awal waktu yang ideal menurut sudut pandang yang berwenang dengan hasil selanjutnya dan waktu yang diperluas yang dapat diakses untuk berbagai aktivitas. Keandalan diperkirakan dari kesan perwakilan dari suatu tindakan yang selesai menjelang fajar umat manusia sampai menjadi output.

## 3. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya progresif (pekerjaan, uang tunai, kemajuan, suku cadang mentah) sepenuhnya diperluas dengan maksud memperluas keuntungan setiap unit dalam penggunaan sumber daya, kecukupan kerja, kehati-hatian agen dalam melakukan tugas, pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan rusak organisasi.

## 4. Kemandirian

Adalah tingkat di mana seorang perwakilan dapat memainkan pekerjaannya tanpa meminta bantuan, arahan dari bos, atau asosiasi manajer yang dibuat oleh pekerja untuk menghindari hasil yang tidak ramah. Otonomi akan diperkirakan dari pandangan perwakilan tugas dalam melakukan pekerjaan setiap pekerja sesuai kewajiban pekerja itu sendiri.

## 5. Komitmen kerja

Merupakan seberapa banyak perwakilan memiliki janji untuk bekerja dengan organisasi dan kewajiban perwakilan kepada organisasi. Estimasi tanggung jawab kerja melibatkan kebijaksanaan perwakilan dalam menumbuhkan asosiasi dengan organisasi dan kewajiban, keandalan bagi organisasi.

Sementara itu, menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001:82) unsur-unsur yang mempengaruhi penampilan tunggal angkatan kerja, khususnya kendala pengangkatan mereka, inspirasi, bantuan yang mereka dapatkan, kehadiran pekerjaan mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan afiliasi.

Mengingat hal di atas, dapatkan itu, pencipta beralasan bahwa presentasi adalah kualitas dan jumlah individu atau kumpulan karya (hasil) dalam tindakan tertentu yang disebabkan oleh kapasitas atau kapasitas yang melekat yang diperoleh dari pengalaman pendidikan dan kerinduan untuk berprestasi.

Menurut Suryadi Prawirosentono (2015:27), mengatakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan indikator yaitu :

a. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin aparatur adalah ketaatan aparatur yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya

mendapat perhatian atau tanggapan instansi dan atasan yang baik. Dengan kata lain, inisiatif aparatur merupakan daya dorong kemajuan akhirnya akan mempengaruhi kinerja aparatur.

Menurut Otley dalam Mahmudi (2012) bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut.

Menurut Campbel dalam Mahmudi (2012) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), dan motivasi.

Menurut Ridwan (2014:277) dimensi kinerja adalah :

- a. Bertindak konstruktif
- b. Percaya diri sendiri
- c. Bertanggungjawab
- d. Rasa cinta pekerjaan
- e. Punya pandangan kedepan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedarmayanti (2012:259) arti kata *performance* merupakan kata benda (noun) dimana salah satu arti adalah "*thing done*" (sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Kinerja terjemahan dari "*performance*", berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

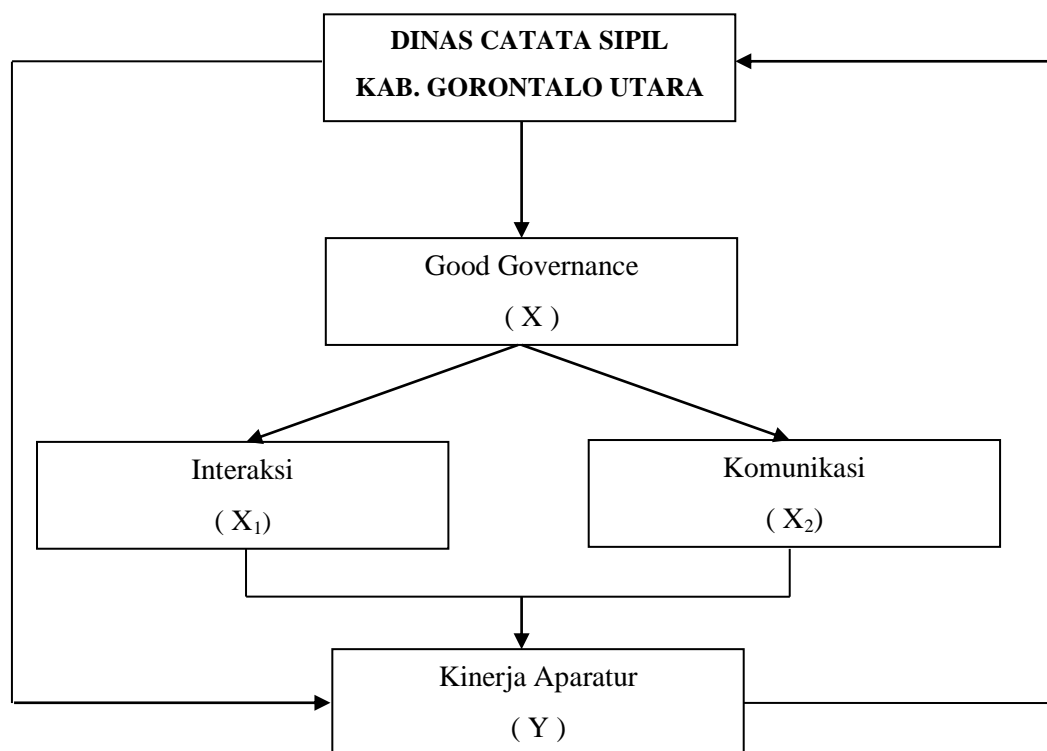
Pemerintah Kecamatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang letaknya berada di wilayah kecamatan, memiliki peran penting dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pelaksana sebagian urusan dan wewenang kepala daerah melaksanakan program dan kegiatan yang termasuk dalam Urusan Wajib Pemerintahan dengan Bidang Pemerintahan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, dan Kepegawaian.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Catata Sipil, dibutuhkan ketersediaan Sumber Daya Aparatur yang memadai. Hal ini untuk menunjang pencapaian target yang telah ditetapkan setiap tahun berjalan. Untuk mengukur peningkatan kinerja kantor camat tidak dapat dipisahkan dengan peningkatan kinerja masing-masing aparturnya. Indikator kinerja instansi yang telah ditetapkan setiap tahun dapat dicapai apabila semua aparatur memiliki tingkat disiplin yang baik. Indikator kinerja merupakan alat ukur yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan secara objektif dan terukur dari pelaksanaan program dan kegiatan kantor camat.

Bertolak dari uraian yang telah dikemukakan diatas, kerangka berpikir dalam penelitian ini mencakup bagaimana Fungsi Kepemimpinan Camat terhadap kinerja Aparatur pada Dinas Catata Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bagan kerangka pikir dibawah ini.

### Bagan Kerangka Pemikiran



Ket :Good Governance (Variabel X), Interaksi (X1), Komunikasi (X2) menurut UNDP (2012:123). Dan Kinerja Aparatur menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27).

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, kajian teori, serta kerangka pikir di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara Good Governance berupa interaksi dan komunikasi secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Diduga ada pengaruh antara Good Governance berupa interaksi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Diduga ada pengaruh antara Good Governance berupa komunikasi secara silmutan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara. Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, yaitu mulai bulan Juli 2021 sampai bulan September 2021.

##### **3.2 Metode Penelitian**

Menurut Effendi dalam Riduwan (2014) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

##### **3.3 Operasional Variabel**

Definisi operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti.

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variable</b>	<b>• Sub Variabel</b>	<b>Indikator- Indikator</b>	<b>Skala</b>
Good Governance ( X )  Berdasarkan	Interaksi (X <sub>1</sub> )	1. Menciptakan kegiatan 2. Mencari informasi 3. Memberi informasi	Ordinal

an pendapat UNDP (2012:123)	Komunikasi (X <sub>2</sub> )	4. Memberi pendapat 5. Mengkoordinasikan 6. Menguji kelayakan 7. Mengevaluasi  1. Mendorong semangat 2. Mengikuti 3. Mengekspresikan perasaan 4. Mengambil consensus 5. Menciptakan keharmonisan 6. Mengurangi ketegangan	
-----------------------------	------------------------------	---	--

Kinerja (Y) Pendapat Suryadi Prawirosentono (2015:27)	Hasil Kerja/Prestasi	1. Efektifitas 2. Tanggungjawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	
--	----------------------	---	--

Dalam melakukan uji operasionalisasi dari masing-masing variable akan diukur dengan menggunakan kuisioner dengan alat ukur skala Likert.

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Variabel**

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

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara, berjumlah 29 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel penelitian menurut Ridwan (2014: 70) adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili seluruh populasi. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka semua populasi dijadikan sampel. Yakni seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara, yang berjumlah 29 orang. Metode penarikan sampel sendiri menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang ada dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuisioner untuk dijawab oleh setiap responden yang dipilih.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari dokumen atau bahan tertulis lainnya yang ada pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara yang dapat berupa data

administrasi tentang kualitas pelayanan public, visi dan misi, serta dokumen-dokumen lain yang mendukung penelitian ini.

### **3.6 Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan peneliti ditempat penelitian.
2. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk menganalisa dan melakukan pengujian terhadap hipotesis.

### **3.7 Pengujian Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini ada dua instrument yang perlu dibuat yaitu :

1. Instrument untuk mengukur tipe kepemimpinan
2. Instrument untuk mengukur kinerja aparatur

Seperti telah disebutkan bahwa tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan/korelasi serta untuk mengetahui besarnya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja aparatur. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data valid dan baik maka diperlukan suatu instrument atau alat ukur pengumpulan data yang baik dan terutama adanya alat ukur yang valid dan andal maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data yang objektif dan akurat.

### **3.8 Uji Validas**

Masrun dalam Sugiyono (2014) mengatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Untuk menguji pengujian menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi

X = Skor jawaban setiap item

Y = Skor total

n = Jumlah subyek uji coba

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

t : Nilai hitung

n : Jumlah responden

r : Koefisien korelasi hasil r hitung

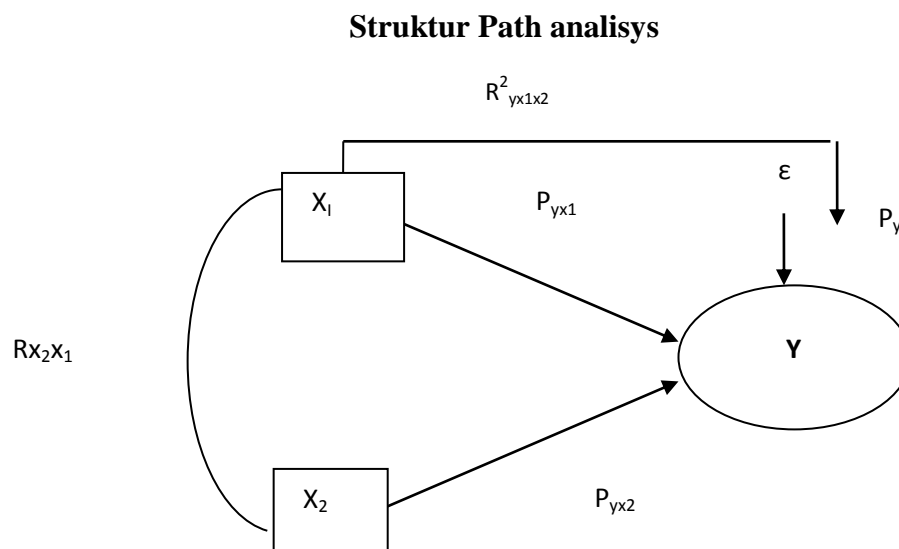
### 3.9 Uji Reliabilitas

Instrument reliabilitas akan mendapatkan hasil serupa berupa data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relative sama pada responden. Ini maksudnya apakah alat pengumpul data menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan dan pernyataan yang sudah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menggunakan teknik belah dua dari *Sperman Brown*.

### 3.10 Metode Analisis Data

#### 3.1.10. Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub-sub variable apakah ada pengaruh Good Governance (X) berupa Interaksi (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Catata Sipil Kabupaten Gorontalo Utara. Maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat pada gambar berikut :



Keterangan :

X : Good Governance

X1 : Interaksi

X2 : Komunikasi

Y : Kinerja Aparatur

$\epsilon$  = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

### 3.11 Konversi Data

Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametric setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Menurut Riduwan (2014:30) bahwa terdapat beberapa langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari setiap angket yang disebarkan.
- b. Pada setiap butir, tentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2 yang disebut sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan proporsi secara berurutan per kolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan Tabel Koordinat Kurva Normal.
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus.
 
$$NS = \frac{\text{Density at Lower Limit} - (\text{Density at Upper Limit})}{\text{Area Below Upper Limit} - (\text{Area Below Lower Limit})}$$
- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus.

$$Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$$

Y = Kinerja Aparatur

€ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

### 3.12 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang dilakukan sebelumnya maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah-langkah berikut :

1.  $P_{yx_1}X_1 + P_{yx_2}X_2 + \epsilon$
2. Menghitung matriks korelasi antar variable  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ .
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus.
4. Menghitung matriks inverse  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yx_i}$  ( $i=1,2$ )
6. Menghitung  $R^2$  ( $X_1$ ,  $X_2$ ) yaitu koefisien yang mengatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ .
7. Menghitung koefisien jalur variabel luar yang tidak diteliti ( $P_y\epsilon$ ) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P_{y\epsilon} = \frac{1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}}{\sqrt{1 - R^2_{Y(X_1, X_2)}}}$$

8. Menghitung variabel independen terhadap variabel independen sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung

$$Y \leftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_1}) (P_{yx_1}); \text{ dimana } 1 = 1, 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \leftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (R_{yx_i x_1}) (P_{yx_j}) \text{ dimana } i = \text{yang berpengaruh dan } j = \text{yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variable} = P_{yx_1} + \sum P_{yx_i} R_{yx_i x_1}.$$



9. Menguji koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis pertama :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan.

Rumus secara matematis adalah :

$H_0$  :  $\rho_{yx1} > \rho_{yx2} \dots \dots \dots \rho_{yxk} > 0$

$H_1$  : sekurang-kurangnya ada sebuah  $\rho_{yxi} < 0$

Status uji dipergunakan adalah Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yx_1x_2 \dots, \dots, X_k}}{k(1 - R^2_{yx_1x_2 \dots \dots \dots X_k})}$$

Criteria uji :

Terima  $H_0$ , jika  $F_{hitung} < F_{daftar}$

Tolak  $H_0$ , jika  $F > F_{daftar}$

Hipotesis kedua :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis adalah :

$H_0$  :  $\rho_{yxi} = 0$

$H_0$  :  $\rho_{yxi} \neq 0$

Static uji yang dipergunakan adalah t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_i = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{(1 - R^2_{yx_1 \dots \dots \dots x_k})C_{ii} \sum x^2 t}}$$

Kriteria uji :

Terima  $H_0$ , jika  $t_{hitung} < t_{daftar}$ ,

Tolak  $H_0$ , jika hitung  $> t$  daftar.

Semua pengujian yang disebutkan diatas akan diproses melalui program computer SPSS versi 25 dan EXCEL.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh *good governance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarkan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Fungsi *Good Governance*

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel *good governance* yaitu *good governance* variabel interaksi dan variabel komunikasi. Untuk menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel interaksi seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah menciptakan kegiatan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	9	31
2	Jarang	2	6.9
3	Kadang-kadang	12	41

4	Sering	5	17
5	Selalu	1	3.4
Total		29	100
		34	

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah menciptakan kegiatan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 41% yang menyatakan bahwa pemerintah kadang-kadang menciptakan kegiatan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara. Kemudian, sisanya terdistribusi pada responden yang menjawab tidak pernah, jarang, sering dan selalu.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah mencari dan memberi informasi atas kebijakan yang dilakukan Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	5	17
2	Jarang	4	14
3	Kadang-kadang	8	28
4	Sering	8	28
5	Selalu	4	14
Total		26	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah mencari dan memberi informasi atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil

Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 28% yang menyatakan pemerintah kadang-kadang mencari dan memberi informasi atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dan pemerintah sering mencari dan memberi informasi atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah memberi pendapat dan mengkoordinasikan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3.4
2	Jarang	7	24
3	Kadang-kadang	9	31
4	Sering	6	21
5	Selalu	6	21
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah memberi pendapat dan mengkoordinasikan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 30% yang menyatakan pemerintah kadang-kadang memberi pendapat dan mengkoordinasikan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah menguji kelayakan dan mengevaluasi atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3.4
2	Jarang	5	17
3	Kadang-kadang	12	41
4	Sering	9	31
5	Selalu	2	6.9
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah menguji kelayakan dan mengevaluasi atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 41% yang menyatakan pemerintah kadang-kadang menguji kelayakan dan mengevaluasi atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah mendorong semangat dan mengikuti atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	5	17
2	Jarang	6	21
3	Kadang-kadang	11	38

4	Sering	5	17
5	Selalu	2	6.9
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah mendorong semangat dan mengikuti atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 38% yang menyatakan pemerintah kadang-kadang mendorong semangat dan mengikuti atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah mengekspresikan perasaan dan mengambil consensus atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	5	17
2	Jarang	5	17
3	Kadang-kadang	3	10
4	Sering	9	31
5	Selalu	7	24
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah mengekspresikan perasaan dan mengambil consensus atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai

yang menjadi responden penelitian paling banyak 31% yang menyatakan pemerintah sering mengekspresikan perasaan dan mengambil consensus atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	10
2	Jarang	4	14
3	Kadang-kadang	15	52
4	Sering	6	21
5	Selalu	1	3.4
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 52% yang menyatakan pemerintah kadang-kadang menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan atas kebijakan yang dilakukan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.



#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 6 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif dan memiliki hasil kerja yang memuaskan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3.4
2	Jarang	3	10
3	Kadang-kadang	7	24
4	Sering	3	10
5	Selalu	15	52
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai efektif dan memiliki hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 52% yang menyatakan pegawai selalu efektif dan memiliki hasil kerja yang memuaskan.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pegawai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	7	24
2	Jarang	2	7
3	Kadang-kadang	5	17
4	Sering	6	21
5	Selalu	9	31
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 31% yang menyatakan pegawai selalu jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	10
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	10
4	Sering	6	21
5	Selalu	17	59
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 59% yang menyatakan pegawai selalu bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai disiplin berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	7	24
2	Jarang	2	6.9
3	Kadang-kadang	5	17
4	Sering	6	21
5	Selalu	9	31
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai disiplin berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 31% yang menyatakan pegawai selalu disiplin berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	4	14
2	Jarang	3	10
3	Kadang-kadang	2	7
4	Sering	7	24
5	Selalu	13	45
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 45% yang menyatakan pegawai selalu dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki inisiatif ketika menemukan permasalahan saat melakukan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	4	14
2	Jarang	1	3
3	Kadang-kadang	3	10
4	Sering	10	34
5	Selalu	11	38
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki inisiatif ketika menemukan permasalahan saat melakukan pekerjaan dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 38% yang menyatakan pegawai selalu memiliki inisiatif ketika menemukan permasalahan saat melakukan pekerjaan.

#### 4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item- total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel didapatkan dari tabel  $r$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 29, maka  $df$  yang digunakan =  $29-2= 27$  dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,3115. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi *good governance* (X).

**Tabel 4.14** Uji Validitas Variabel *Good Governance*

Item	Corrected Item- Total Correlation	$r$ tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.544</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 2	<b>0.875</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 3	<b>0.779</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 4	<b>0.783</b>	<b>0.3115</b>	Valid

Item 5	<b>0.935</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 6	<b>0.903</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 7	<b>0.835</b>	<b>0.3115</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.15** Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

<b>Item</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kriteria</b>
Item 1	<b>0.808</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 2	<b>0.927</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 3	<b>0.837</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 4	<b>0.927</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 5	<b>0.950</b>	<b>0.3115</b>	Valid
Item 6	<b>0.563</b>	<b>0.3115</b>	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai  $r$  hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*  $> 0.7$  maka suatu

konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's*  $< 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel *good governance* (X).

**Tabel 4.16** Uji Reliabilitas Variabel *Good Governance*

<i>Good Governance</i>	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Interaksi	0.864	4	Reliabel
Komunikasi	0.857	3	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai  $\alpha > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk *good governance* (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.17** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Pegawai

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.942	6

Dari hasil output didapatkan nilai  $\alpha 0.942 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

#### 4.1.5 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007;147). Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

**Tabel 4.18 Korelasi antar Variabel**

	Interaksi	Komunikasi	Kinerja Pegawai
Interaksi	1	.688**	.015
son Correlation		.000	.940
(2-tailed)			
	29	29	29
Komunikasi	.688**	1	.372*
son Correlation			.047
(2-tailed)			
	29	29	29
KinerjaPegawai	.015	.372*	1
son Correlation			
(2-tailed)			
	29	29	29

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

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

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.



#### 4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

**Tabel 4.19 ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	396.000	2	198.000	4.307	.024 <sup>a</sup>
Residual	1195.310	26	45.973		
Total	1591.310	28			

Predictors: (Constant), X2\_Komunikasi, X1\_Interaksi

Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

##### 1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$  atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara *good governance* terhadap kinerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; 1,2$  atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara *good governance* terhadap kinerja pegawai (model layak)

##### 2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

##### 3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak  $H_0$  bila  $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- $H_0$  ditolak bila  $p\text{-value (sig)} < \alpha$

##### 4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan $\alpha$ )

Nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.024 < 0.05$ )

5. Keputusan :

Nilai Sig <  $\alpha$  ( $0.024 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig <  $\alpha$  ( $0.024 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak yakni ada  $\rho_{yxi} \neq 0$ ; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara *good governance* terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *good governance* interaksi dan *good governance* komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

**Tabel 4.20 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.191	6.78037

Predictors: (Constant), X2\_Komunikasi, X1\_Interaksi

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel *good governance* yang terdiri dari *good governance* interaksi (X1) dan *good governance* komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.499 atau 49,9%.

#### 4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

**Tabel 4.21 Pengujian secara Parsial**

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
Constant		4.260	.000
Interaksi	-.458	-1.957	.061
Komunikasi	.687	2.934	.007

Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Karena didapatkan ada  $\rho_{yxi} \neq 0$  i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

##### Uji Koefisien Kompensasi

##### 1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(*Good governance* interaksi dan *good governance* komunikasi tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(*Good governance* interaksi dan *good governance* komunikasi signifikan)

##### 2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

### 3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$

### 4. Statistik Uji

P-value (sig) Interaksi =  $0.061 > \alpha (0,05)$

P-value (sig) Komunikasi =  $0.007 < \alpha (0,05)$

### 5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance* komunikasi signifikan.

#### 4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.22 Coefficients<sup>a</sup>**

	Standardized Coefficients
	Beta
Model	
	.687

Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx2} = 0.687$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.687 X2 + \varepsilon$$

#### 4.2.5 Diagram Analisis Jalur

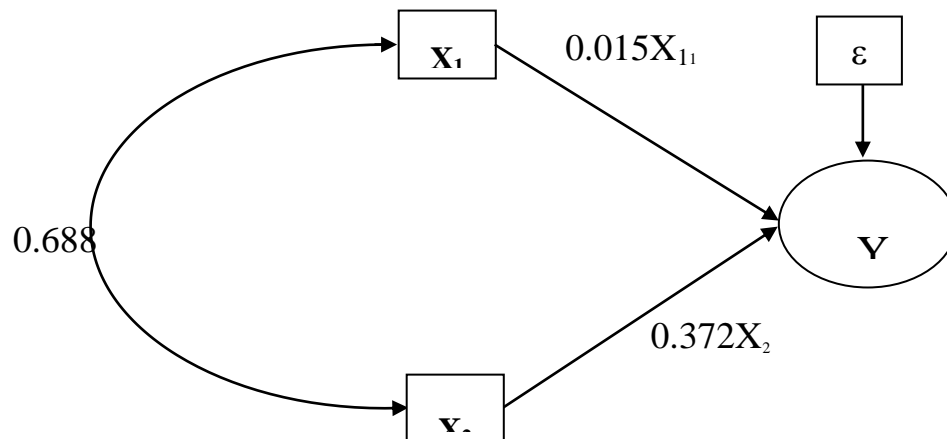
Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

**Tabel 4.23** Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y) dengan <i>Good Governance</i> Interaksi (X1) ( $r_{yx1}$ )	0.015	0.940	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan <i>Good Governance</i> -	0.372	0.0047	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan

Komunikasi (X2) ( $r_{yx2}$ )				
<i>Good Governance</i> Interaksi (X1) dengan <i>Good Governance</i> Komunikasi (X2) ( $r_{x1x2}$ )	0.688	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, signifikan

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 4.1** Analisis Jalur *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa *good governance* interaksi (X1) dan *good governance* komunikasi (X2) merupakan dua buah variabel

eksogen yang mempunyai hubungan korelatif. Namun, dari pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa yang signifikan berkorelasi hanya variabel *good governance* komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel *good governance* komunikasi (X1).

**Tabel 4.24** Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) *Good Governance*

Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$pyx2.pyx2$	$(0.372)(0.372)$	0.1384
X2 melalui X1	$pyx2.rx2x1$	$(0.372)(0.688)(0.925)$	0.2559
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			$0.394 \approx 0.4$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel variabel *good governance* komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.40 atau 40%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel *good governance* yang terdiri dari variabel *good governance* interaksi (X1) dan *good governance* komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 49,9%.
2. *Good governance* (X) yakni interaksi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara.
3. *Good governance* (X) yakni komunikasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 40%.

#### **5.2 Saran**

Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah mempertimbangkan variabel-variabel *good governance* lain yang tidak dimasukkan ke penelitian ini karena pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang masih kurang dari 50%.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2000. *Sikap Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- As'ad, Moh., 2004, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi Ke-empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Debora, 1999, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Sebuah Studi di Rumah Sakit Suaka Insan, Banjarmasin)*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Dilham, Ami. 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Medan*, Tesis, Sekolah Pasca Sarjana USU ; Medan, (Tidak Dipublikasikan).
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Cetakan Pertama, Amara Books, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remadja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Evaluasi Prestasi Kerja SDM*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*, Cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Praptini, Yulianti. 2004. *Iklim Organisasi dan Burnout Perawat Rumah Sakit Di Jawa Timur*. Majalah Ekonomi, Tahun XIV, No.3 Desember 2004.
- Pasolong, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2012. *Analisis Path*. Alfabeta. Bandung
- Saragih, Ferdinand, dan Akib Haedar. 2004. *Iklim Organisasi Kreatif: Memahami Iklim Organisasi Sebagai Determinan Kreativitas*. Usahawan, No. 09 TH. XXXIII September.

- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiono. 2011. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2007. *Statistik untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Penerbit AMUS, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*. PT. Buku Seru. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Keenam, PT SUN, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Responden Variabel *Good Governance*

3	4	5	3
3	4	5	3
3	4	5	3
3	4	5	3
1	3	4	3
5	5	5	5
1	2	3	3
1	2	3	3
3	3	3	3
1	3	2	3
4	4	4	4
3	4	2	2
4	4	4	4
1	1	3	2
1	1	3	2
1	1	1	1
3	3	3	3
3	1	2	2
3	3	2	3
2	1	2	2
3	3	2	3
4	5	4	4
4	5	5	4
4	5	4	5
2	3	2	4
1	2	3	4
3	3	4	4
1	2	3	4
3	4	3	4

3	5	3
3	5	3
3	5	3
3	5	3
2	1	3
4	4	4
1	2	3
2	3	2

3	4	3
2	1	3
3	4	3
2	2	2
3	4	3
4	4	4
4	4	4
1	1	1
3	3	3
2	1	1
1	1	3
1	2	1
3	3	2
5	4	5
4	5	4
5	5	4
1	2	3
2	2	2
3	4	3
4	4	4
3	5	3

## Lampiran 2. Data Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai

5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
2	1	1	1	1	1
3	1	4	1	2	3
4	1	4	1	1	1
5	2	5	2	3	4
3	1	3	1	2	4
2	1	1	1	1	1
3	4	3	4	4	4
3	2	5	2	3	5
3	1	4	1	2	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

5	3	5	3	5	5
3	3	5	3	5	3
1	1	1	1	1	1
5	4	5	4	4	4
5	3	5	3	5	5
5	4	5	4	5	2
5	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	4
3	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

### Lampiran 3. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations						
		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
h1	Person Correlation (2-tailed)	1	.786**	.505**	.523**	.846**
			.000	.005	.004	.000
		29	29	29	29	29
h2	Person Correlation (2-tailed)	.786**	1	.664**	.685**	.938**
		.000		.000	.000	.000
		29	29	29	29	29
h3	Person Correlation (2-tailed)	.505**	.664**	1	.525**	.800**
		.005	.000		.003	.000
		29	29	29	29	29
h4	Person Correlation (2-tailed)	.523**	.685**	.525**	1	.785**
		.004	.000	.003		.000
		29	29	29	29	29
rTotal	Person Correlation (2-tailed)	.846**	.938**	.800**	.785**	1
		.000	.000	.000	.000	
		29	29	29	29	29

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Item1	1			
Item2	Item2	.761**	1		
Item3	Item3	.757**	.573**	1	
SkorTotal	SkorTotal	.935**	.903**	.835**	1

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	3

**Correlations**

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	SkorTotal
Item1	Item1	1						
Item2	Item2	.644**	1					
Item3	Item3	.812**	.610**	1				
Item4	Item4	.644**	1.000**	.610**	1			
Item5	Item5	.677**	.901**	.756**	.710**	1		
Item6	Item6	.563**	.670**	.710**	.837**	.837**	1	
SkorTotal	SkorTotal	.808**	.927**	.837**	.837**	.837**	.837**	1

	(2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
		29	29	29	29	29	29	29
h4	erson Correlation	.644**	1.000**	.610**	1	.901**	.670**	.927**
	(2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		29	29	29	29	29	29	29
h5	erson Correlation	.677**	.901**	.756**	.901**	1	.748**	.950**
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
		29	29	29	29	29	29	29
h6	erson Correlation	.563**	.670**	.710**	.670**	.748**	1	.823**
	(2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
		29	29	29	29	29	29	29
rTotal	erson Correlation	.808**	.927**	.837**	.927**	.950**	.823**	1
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		29	29	29	29	29	29	29

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	6

#### Correlations

	X1_Interaksi	X2_Komunikasi	KinerjaPegawai
Interaksi			
erson Correlation	1	.688**	.015
(2-tailed)		.000	.940
	29	29	29
Komunikasi			
erson Correlation	.688**	1	.372*
(2-tailed)	.000		.047
	29	29	29
KinerjaPegawai			
erson Correlation	.015	.372*	1
(2-tailed)	.940	.047	
	29	29	29

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

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



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.191	6.78037

Predictors: (Constant), X2\_Komunikasi, X1\_Interaksi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	396.000	2	198.000	4.307	.024 <sup>a</sup>
Residual	1195.310	26	45.973		
Total	1591.310	28			

Predictors: (Constant), X2\_Komunikasi, X1\_Interaksi

Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.418	4.324		4.260	.000
Interaksi	-.880	.450	-.458	-1.957	.061
Komunikasi	1.618	.552	.687	2.934	.007

Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

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

Nomor : 3611/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Anggreini K. Karim  
NIM : S2118162  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : DINAS CATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO UTARA  
Judul Penelitian : PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS CATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 30 September 2021  
Ketua,  
  
**Zulham, Ph.D**  
NIDN 0911108104

+



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

Jl Kusno Danupoyo No. 09 Komp Blok Plan Desa. Molingkapoto Kec Kwandang Kodepos 96252  
e-mail: [gorutdisdukcapil@gmail.com](mailto:gorutdisdukcapil@gmail.com) – ☎ (0442) 3110430 – 📠 (0442) 3110430

**REKOMENDASI**

Nomor : 470/DISDUKCAPIL/ 362 /XII/2021

Berdasarkan Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo, Program Studi Ilmu Pemerintahan Nomor : 3611/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTLO/IX/2021 Tanggal 30 September 2021 Perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : ANGGREINI K. KARIM  
NIM : S2118162  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Judul Penelitian : Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Gorontalo Utara.

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan wawancara terkait Judul Penelitian tersebut diatas.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk perlunya.

Kwandang, 7 Desember 2021

a.n. Kepala Dinas  
Sekretaris



**Drs. SALEH DJAFAR**

Pembina Tkt I / IV.B

NIP. 19651022 199401 1 001





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS ICHSAN 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 : 115/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP  
NIDN : 0924076701  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : ANGGREINI K KARIM  
NIM : S2118162  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **28%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan 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 diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,  
  
**Dr. Arman, S.Sos., M.Si**  
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 06 Juni 2022  
Tim Verifikasi,  
  
**Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP**  
NIDN. 0924076701

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

## PAPER NAME

SKRIPSI\_S2118162\_ANGGREINI K KARI  
M\_PENGARUH GOOD GOVERNANCE TER  
HADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS CA  
TATA

## AUTHOR

S2118162 ANGGREINI K KARIM

## WORD COUNT

**8160 Words**

## CHARACTER COUNT

**52709 Characters**

## PAGE COUNT

**59 Pages**

## FILE SIZE

**168.2KB**

## SUBMISSION DATE

**Jun 15, 2022 10:26 AM GMT+8**

## REPORT DATE

**Jun 15, 2022 10:28 AM GMT+8**

### ● 28% Overall Similarity

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

- 26% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## ● 28% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 26% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

### TOP SOURCES

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

1	<b>id.scribd.com</b>	10%
	Internet	
2	<b>lubmazresearch.wordpress.com</b>	6%
	Internet	
3	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18</b>	2%
	Submitted works	
4	<b>docobook.com</b>	1%
	Internet	
5	<b>123dok.com</b>	1%
	Internet	
6	<b>text-id.123dok.com</b>	<1%
	Internet	
7	<b>a-research.upi.edu</b>	<1%
	Internet	
8	<b>repository.stikes-bhm.ac.id</b>	<1%
	Internet	

9	<b>adoc.tips</b>	Internet	<1%
10	<b>adoc.pub</b>	Internet	<1%
11	<b>id.123dok.com</b>	Internet	<1%
12	<b>pt.scribd.com</b>	Internet	<1%
13	<b>digilib.unila.ac.id</b>	Internet	<1%
14	<b>repository.uin-suska.ac.id</b>	Internet	<1%
15	<b>repository.uinjkt.ac.id</b>	Internet	<1%
16	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-09-02</b>	Submitted works	<1%
17	<b>Abdurrahman Abdurrahman. "Pengaruh Kinerja Petugas dan Fasilitas ...</b>	Crossref	<1%
18	<b>scribd.com</b>	Internet	<1%

## BIODATA MAHASISWA



### I. Identitas

Nama : Anggreini Karim  
Nim : S2118162  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat dan Tanggal Lahir : Telaga, 24 November 1999  
Agama : Islam  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Catatan Sipil  
Alamat : Jln, Trans Sulawesi Desa Leboto Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara  
Alamat E-mail : [Anggunkarim@gmail.com](mailto:Anggunkarim@gmail.com)  
No. HP : 082217465279

### II. Riwayat Pendidikan

#### Pendidikan Formal

- a. Tahun 2005-2011 SD Negeri 1 Kwandang
- b. Tahun 2011-2014 SMP Miftahul Huda Kwandang
- c. Tahun 2014-2017 SMA Negeri 1 Gorontalo Utara