

**PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOLAANG
MANGONDOW SELATAN**

Oleh :
SRY MEILANI KADIR
S2118022

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

2022

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING
PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

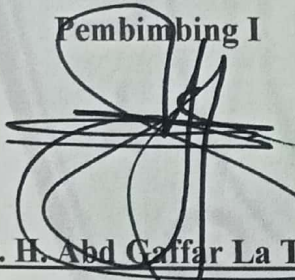
SRY MEILANI KADIR
S2118022

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh Gelar Sarjana
Dan telah disetujui oleh tim pembimbing.
Gorontalo,.....2022

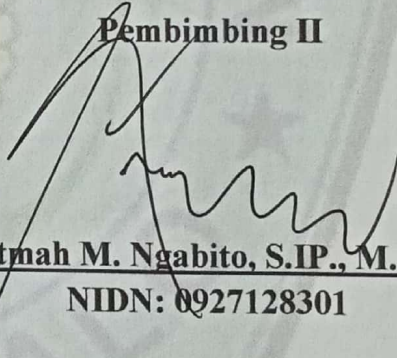
Menyetujui

Pembimbing I



Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si
NIP: 19621231198703 1 029

Pembimbing II



Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
NIDN: 0927128301

Mengetahui



Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo

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

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Oleh:

SRY MEILANI KADIR
S2118022

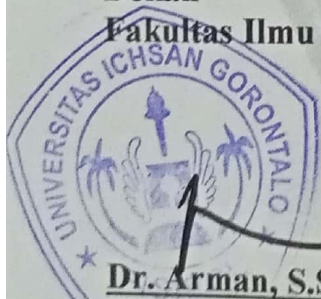
Telah Dipertahankan Dihadapan Penguji
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si :.....
2. Dr. Fatmah M. Ngabito S.IP., M.Si :.....
3. Dr. Arman S.Sos., M.Si :.....
4. Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si :.....
5. Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP :.....

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



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

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



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

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sry Meilani Kadir
N I M : S21.18.022
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa Skripsi Penelitian ini dengan judul: Pengaruh Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Gorontalo, Mei 2022

Menyatakan

Sry Meilani Kadir
S2118022

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar."

(Umar Bin Khattab)

"Sesungguhnya allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS Ar Rad : 11)

"Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu "

(Ali Bin Ali Thalib)

PERSEMBAHAN:

1. Pertama-tama saya ucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatnya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik.
2. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada ibu Lena Yusuf dan bapak Gaspar Kadir tercinta, terimakasih untuk setiap tetes keringat, dan doa selalu ibu dan bapak panjatkan untuk saya menjadikan mutiara kasih dalam diri saya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga karya ini menjadi kado terindah untuk ibu dan bapak yang selalu mencintai saya.

3. Saudara-saudaraku yang tercinta, Syinyin Kadir, Try Laila Kadir. Sepupu-sepupuku tersayang Nursyifa Van Gobel, Miranda Sicika P Kadir dan Mita Mustafa. Terimakasih atas dukungan yang kalian berikan kepada saya.
4. Terimakasih kepada pembimbing serta dosen-dosen yang telah membimbing saya dengan sabar.

ABSTRACT

SRY MEILANI KADIR. S2118022. THE EFFECT OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE EDUCATION OFFICE OF SOUTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to: 1) find out to what extent the effect of Good Governance, including transparency, accountability, efficiency, and effectiveness, simultaneously on the apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District, and 2) find the partial effect of Good Governance in the form of transparency, accountability, efficiency, and effectiveness on the apparatus performance at the South Bolaang Mongondow District Education Office. This study applies a quantitative method. The population in this study is all apparatus at the Education Office of South Bolaang Mongondow District with a sample of 54 people. The results of this study indicate that: 1) Good Governance consisting of transparency (X1), accountability (X2), efficiency (X3), and effectiveness (X4) simultaneously has a positive and significant effect of 65.4% on the apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District. 2) There is an effect of transparency on employee performance by 30%. 3) There is an effect of accountability on the apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District by 60%. 4) Efficiency and effectiveness do not affect apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District.

Keywords: Good Governance, apparatus performance

ABSTRAK

SRY MEILANI KADIR. S2118022. PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui besarnya pengaruh *Good Governance* yang meliputi transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dan 2) mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Governance* berupa transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan sampel sebanyak 54 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *Good Governance* yang terdiri dari transparansi (X1), akuntabilitas (X2), efisiensi (X3), dan efektivitas (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 65,4% terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. 2) Terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai sebesar 30%. 3) Terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 60%. 4) Efisiensi dan efektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Kata kunci: *Good Governance*, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, Pengaruh Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Universitas Ichsan Gorontalo.

Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada: Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, juga sekaligus pembimbing satu saya yang telah meluangkan waktunya serta memberi bimbingannya. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Ibu Darmawaty Abd Razak, S.IP.,M.AP, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan. Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito S.IP M.Si, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mpenyelsaian skpsi ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua Ayah Gaspar Kadir dan Ibu Lina Yusup. Serta seluruh keluarga yang telah membantu/mendukung penulis selama ini. Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Skpsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skpsi lebih lanjut. Semoga Skpsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

Halaman Pengesahan Komisi Pembimbing.....	ii
Halaman Pengesahan Komisi Penguji	iii
Pernyataan	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Abstract.....	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Good Governance	10
2.2 Prinsip Good Governance	17
2.3 Definisi Kinerja Pegawai	19
2.4 Pengukuran Kinerja Pegawai	21

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.6 Kerangka Pemikiran.....	30
2.7 Hipotesis.....	31

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	33
3.2 Metode Penelitian.....	33
3.2.1 Desain Penelitian.....	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	34
3.2.3 Populasi dan Sampel	35
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.6 Prosedur Penelitian.....	37
3.2.6.1 Uji Instrumen	37
3.2.6.2 Transformasi Data.....	38
3.2.6.3 Rancangan Uji Hipotesis.....	39
3.2.7 Metode Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Lokasi Penelitian.....	42
4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Deskripsi Variabel Good Governance	43
4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur	51
4.2.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas	56
4.2.4 Analisis Jalur.....	60
4.2.4.1 Pengujian Secara Simultan.....	62
4.2.4.2 Pengujian Secara Parsial	64
4.2.4.3 Persamaan Analisi Jalur	66
4.3 Diagram Analisis Jalur.....	69

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Capaian Kinerja Periode Tahun 2020 Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan	5
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 4.1 Distribusi Pendapat Responden Tentang Informasi Disediakan Secara Terbuka	43
Tabel 4.2 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Menjamin Adanya Kemudahan Informasi	44
Tabel 4.3 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Memberikan Pelayanan Dengan Menerapkan Sistem Antri	44
Tabel 4.4 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Ditempatkan Sesuai Dengan Keahlian dan Bidang Yang Dimiliki	45
Tabel 4.5 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Turut Andil Aktif Memberi Masukan Dalam Penentuan Kebijakan.....	46
Tabel 4.6 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas Yang Diberikan.....	46
Tabel 4.7 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Memperbaiki Kualitas Kerja.....	47
Tabel 4.8 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Merespon Keluhan Masyarakat	48
Tabel 4.9 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pimpinan dan Pegawai Menjamin Terselenggaranya Pelayanan Dengan Baik dan Efektif	48

Tabel 4.10 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pimpinan dan Pegawai Menjamin Penggunaan Anggarannya Yang Tepat	49
Tabel 4.11 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Semaksimal Mungkin	50
Tabel 4.12 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Memberikan Pelayanan Dengan Tepat	50
Tabel 4.13 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Melaksanakan Pekerjaan Dengan Mengutamakan Kualitas Dari Pekerjaan	51
Tabel 4.14 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Untuk Hasil Pekerjaan Yang Berkualitas.....	52
Tabel 4.15 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya.....	53
Tabel 4.16 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Sigap Menyelesaikan Pekerjaan Meskipun Dalam Jumlah Yang Banyak	53
Tabel 4.17 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan <i>Deadline</i> H-1 Waktu Pengumpulan	54
Tabel 4.18 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Dapat Mengerjakan Pekerjaan Bersama Dengan Rekan Kerja Yang Baru Dikenal	55
Tabel 4.19 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Memberikan Respon Yang Cepat Saat Menyelesaikan Pekerjaan.....	55
Tabel 4.20 Distribusi Pendapat Responden Tentang Pegawai Memberikan Respon Yang Tepat Saat Menyelesaikan Pekerjaan	56
Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel <i>Good Governance</i> (X1).....	57

Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (X2).....	57
Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel Efisiensi (X3)	58
Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Efektifitas (X4)	58
Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai.....	58
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel <i>Good Governance</i> (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	59
Tabel 4.27 Correlations	61
Tabel 4.28 ANOVA ^b	62
Tabel 4.29 Model Summary	63
Tabel 4.30 Pengujian Secara Parsial	64
Tabel 4.31 Korelasi Antar Variabel.....	66
Tabel 4.32 Pengaruh Langsung (X1) Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	70
Tabel 4.33 Pengaruh Langsung (X2) Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Analisis Jalur <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern ini, dalam dunia bisnis, organisasi publik dan swasta, tekanannya adalah untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Perubahan nyata yang terjadi di dunia, seperti faktor globalisasi, teknologi informasi, daya saing, dan kelangkaan sumber daya alam telah mengubah karyawan dalam mendefinisikan bagaimana organisasi yang baik. Dalam hal ini pegawai yang bekerja sesuai dengan keahliannya, serta bidangnya masing masing. organisasi yang baik berarti memiliki pula sumberdaya manusia Untuk menciptakan organisasi yang baik, sumber daya yang dimaksud itu harus dibarengi dengan profesionalisme, rasa tanggungjawab memiliki kecintaan yang tinggi dan rasa peduli terhadap pekerjaan, setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun privat memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, apabila hal itu dilakukan secara baik berkesinambungan, tentunya ini dapat meningkatkan kinerja organisasi serta selalu menumbuhkan Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, kegiatan, dan tindakan yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009:1)

Menurut Byrd (2011:5), sumber daya manusia adalah aset paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pegawai dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah dalam mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan

mengatur berbagai keterampilan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen dalam konteks ini berkaitan dengan praktek manajemen dan perbedaan tujuan yang cukup luas, sehingga tidak terbatas pada staf operasional tetapi juga mencakup aspek manajemen.

Kinerja aktivitas merupakan tahapan yang dilakukan pegawai saat melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya, setiap aktivitas terdiri atas tugas-tugas kecil yang membentuk langkah kerja setiap pegawai, dengan pedoman yaitu standar kinerja. Standar kinerja digunakan sebagai pengukur kualitas produk atau jasa dalam mengidentifikasi praktik terbaik, sebagai target bagi pegawai ketika melakukan aktivitas atau melaksanakan pekerjaan yang juga bertujuan untuk memperbaiki keefektifan dan keefesiensian kinerja (Veithzal dan Fawzi, 2005:413). Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu: Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat

menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Dalam instansi pemerintahan, kinerja aparatur akan baik bila dia mempunyai kemampuan dan keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki. Apabila organisasi pemerintahan menginginkan aparturnya memiliki semangat kerja yang tinggi maka harus dilakukan adalah bagaimana memberi dorongan, kepada mereka agar mereka dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Pelaksanaan kegiatan pelayanan pemerintah daerah, mengacu pada Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UndangUndang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Hal ini mengakibatkan dua implikasi strategis, yaitu pertama situasi desentraliasi politik dan keuangan telah memberikan wewenang yang lebih besar kepada masyarakat daerah untuk menentukan arah, kebijakan, tujuan, program, hingga aktivitas organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan; kedua pemerintah daerah telah diberi keleluasaan yang lebih besar untuk

mendapatkan, mengelola dan mengalokasi dana yang diperlukan dalam urusan pelayanan kepada masyarakat (Hasyim, 2006)

Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan manajemen (pemerintahan) yang baik (Good Governance), yang dapat mendorong upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Konseptual *good governance* berarti bahwa kata *good* dalam artian *good governance* berarti pemerintahan yang baik mengandung dua konsep: Pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, berkelanjutan, dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2009:275)

Suatu pemerintahan yang baik tercermin dari bagaimana prose birokrasi itu dilakukan dengan trnsapan atau terbuka terutama hal ihwal informasi kepada masyarakat. Dapat pula di artikan sebagai seperangkat aturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur sebuah hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan maupun pelayanan publik. Untuk menciptakan *good governance* dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini, masyarakat menuntut agar sistem pengelolaan Negara dan pengelolaan keungan dapat dijalankan secara transparans dan bertanggung jawab. Masyarakat mengharapkan pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat disamping adanya pengaruh globalisasi (Claraini dkk, 2017).

Adisasmita (2011:38) tiga prinsip utama yang mendasari penerapan *good governance* adalah a) Transparansi, yang indikatornya yaitu: penyediaan informasi secara terbuka, adanya jaminan kemudahan informasi, menggunakan sistem antri dalam pelayanan serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian. b) Akuntabilitas yang indikatornya yaitu: Adanya kebijakan yang tepat, memperbaiki kualitas kerja, bertanggung jawab, serta merespon keluhan masyarakat. c) Efisien dan efektivitas, yang indikatornya yaitu: menjamin terselenggaranya pelayanan, pemanfaatan waktu, dan pelayanan yang tepat. Ketiga prinsip dasar ini merupakan prinsip yang berlaku secara universal.

Berdasarkan data dilapangan adapun daftar capaian kinerja 3 (tiga) tahun terakhir dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan dapat terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Capaian Kinerja Periode Tahun 2020 Dinas Pendidikan Kabupaten
Bolaang Mangondow Selatan

No.	Program	Target	Realisasi
1	Optimalnya Ketersediaan Fasilitas pendidikan formal baik dar segi kuantitas maupun kualitas	84,73%	80,30%
2	Meningkatnya Penduduk bersekolah	94,6%	87,65%
3	Meningkatnya jumlah Guru Profesional	85,13%	85,13%
4	Meningkatnya sistem tata kelola pendidikan yang berkualitas	75,00%	70,10%

Sumber: Dinas Pendidikan Bolsel 2020.

Berdasarkan laporan capaian kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan pada tahun 2020, secara umum mengalami perbaikan dari tahun sebelumnya namun pada pencapaian tahun 2020 mengalami hambatan

dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada program optimalisasi ketersediaan fasilitas pendidikan formal baik dari segi kualitas maupun kuantitas, realisasi tidak tercapai sesuai target yaitu 84,73% dengan realisasi hanya mencapai 80,30%. Begitupun dengan program meningkatnya penduduk bersekolah hanya mencapai realisasi sebesar 87,65% dari target sebesar 94,6%. Program meningkatnya sistem tata kelola pendidikan yang berkualitas mencapai realisasi sebesar 70,10% dari target sebesar 75,00%. Program yang mencapai realisasi sesuai target yang ditetapkan adalah meningkatnya guru profesional serta dengan target 85,13% dan semua guru yang mengikuti sertifikasi guru dinyatakan lulus pada tahun 2020.

Pengamatan selama ini yang dilakukan penulis memperhatikan bahwa kesan kinerja aparatur belum optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang telah dikemukakan di atas seperti dilihat dari segi ketepatan waktu, dalam hal ini masih ditunjukkan oleh kurangnya kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terkadang terlambat masuk kantor, sarana pendukung yang masih kurang, kurang memiliki inovasi dalam melaksanakan tugas, terkesan didominasi oleh ego pegawai dalam menonjolkan kinerjanya. Maka itu pentingnya peningkatan kinerja aparatur terus diupayakan ditingkatkan dengan menerapkan prinsip-prinsip good governance yang meliputi Transparansi, Akuntabilitas, serta Efisien dan efektivitas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana disebutkan sebelumnya, maka pada penelitian ini dapatlah dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa pengaruh *Good Governance* meliputi Transparansi, Akuntabilitas, Efisien dan efektivitas secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
2. Seberapa pengaruh *Good Governance* meliputi Transparansi, secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
3. Seberapa pengaruh *Good Governance* meliputi Akuntabilitas secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
4. Seberapa pengaruh *Good Governance* meliputi Efisien dan efektivitas secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
5. Seberapa pengaruh *Good Governance* meliputi efektivitas secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya Penelitian ini ialah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *good governance* meliputi Transparansi, Akuntabilitas, serta Efisien dan efektivitas terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Good Governance* meliputi Transparansi, Akuntabilitas, Efisien dan efektivitas secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *Good Governance* meliputi Transparansi, secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *Good Governance* meliputi Akuntabilitas secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
4. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *Good Governance* meliputi Efisien dan efektivitas secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

5. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh *Good Governance* meliputi efektivitas secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

1. 4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat:

1. Manfaat teoritis, Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kajian tentang teori pengaruh prinsip *good governance* dan kinerja pegawai yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori-teori dalam ilmu pemerintahan.
2. Kegunaan secara praktis, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dalam upayanya menerapkan pengaruh prinsip *good governance* dalam penerapan di ruang lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Kegunaan bagi peneliti, Dapat dijadikan sebagai bahan pembanding bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai dan juga sebagai kajian perbandingan peneliti antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di tempat peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep *Good Governance*

Governance, yang di terjemahkan menjadi tata pemerintahan, adalah penggunaan otoritas ekonomi, politik dan manajerial untuk mengelola urusan semua tingkatan. Tata kelola mencakup semua mekanisme, proses, dan institusi yang terkait dengan warga negara dan kelompok masyarakat yang mengekspresikan kepentingan mereka, memenuhi kewajiban hukum, dan menjembatani perbedaan di antara mereka.

Istilah *good governance* menurut Dwi Payana (2010:45) merupakan sesuatu yang sulit didefinisikan karena didalamnya terkandung makna etis. Dalam artian bahwa yang dipandang baik dalam suatu masyarakat, namun bagi masyarakat lainnya belum tentu mendapat penilaian yang sama. Berbagai definisi “*good governance*” sering di artikan sebagai “kepemerintahan yang baik”

Adapula yang mengartikannya sebagai “tata pemerintahan yang baik” dan ada pula yang mengartikannya sebagai “*governance*” sebagai proses penyelenggaraan kekuasaan Negara dalam melaksanakan public good and services. Sedangkan arti “good” dalam “*good governance*” mengandung dua pengertian, pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, berkelanjutan dan keadilan social; kedua aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Praktek terbaiknya disebut “good governance” atau pemerintahan yang baik. Dengan demikian yang dimaksud dengan “good governance” adalah “penyelenggaraan pemerintahan yang kokoh dan akuntabel, serta efektif dan efisien dengan memelihara interaksi konstruktif yang sinergis antara domain negara, swasta, dan masyarakat”

Dwipayana dan Eko dalam Syakrani dan Syahrani (2009:122) governance merupakan konsep netral, yang darinya kita bisa menformat model yang sehat (baik), sehingga muncul istilah good governance (tata-kelola pemerintahan yang sehat); atau model yang tak sehat (buruk/nista), sebuah model atau tata-kelola pemerintahan tak sehat-bad governance)

Definisi lain menyebutkan bahwa governance adalah suatu mekanisme pengelolaan sumber daya sosial ekonomi yang melibatkan pengaruh sektor non-pemerintah dalam upaya kolektif. Definisi ini mengasumsikan bahwa ada banyak aktor yang terlibat dengan tidak ada satu pun yang sangat dominan, yang menentukan pergerakan aktor lain. Pesan pertama terminologi pemerintahan membantah pemahaman formal tentang fungsi lembaga negara. Governance mengakui bahwa didalam masyarakat terdapat banyak pusat pengambilan keputusan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. (Rochman, 2007:197)

Lembaga administrasi Negara (2009:47) memberikan pengertian *good governance* yaitu penyelenggaraan pemerintahan yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif diantara domain-domain Negara, sector swastan dan masyarakat.

Di sisi lain, Adisasmita (2011:22) mengatakan bahwa *governance* memiliki tiga penyangga, yaitu *economic*, *social*, dan *administrative*. *Economic governance* meliputi proses pembuatan keputusan (*desain making process*) yang memfasilitasi aktivitas ekonomi di dalam negeri dan interaksi di antara penyelenggaraan ekonomi. *Economic governance* mempunyai implikasi terhadap *equality*, *poverty* dan *equality of life* (mewujudkan keadilan mengentaskan keadilan, mengentaskan kemiskinan, dan menciptakan kualitas hidup yang lebih baik). *Political governance* adalah proses pembuatan keputusan untuk formulasi kebijakan. *Administrasi governance* adalah sistem implementasi proses kebijakan. Oleh karena itu, institusi dari *governance* meliputi tiga domain, yaitu *state* (Negara atau pemerintahan), *private sector* (sector swasta atau dunia usaha), dan *society* (masyarakat) yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing masing. Institusi pemerintah berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sector swasta menciptakan pekerjaan dan pendapatan, sedangkan *society* berperan positif dalam interaksi social, ekonomi, dan politik. Termasuk mengajak kelompok-kelompok dalam masyarakat untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi, social, dan politik.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 prinsip prinsip pemerintahan yang baik terdiri dari:

1. Profesionalisme, meningkatkan kemampuan dan moral penyelenggara pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang nyaman, cepat, akurat dan terjangkau.

2. Akuntabilitas, meningkatkan akuntabilitas pengambil keputusan di segala bidang yang mempengaruhi kepentingan masyarakat.
3. Transparansi, menciptakan rasa saling percaya antara pemerintah dan masyarakat melalui penyedia informasi dan menimbulkan kesulitan dalam memperoleh informasi yang benar dan memadai.
4. Pelayanan prima, penyelenggara pelayanan publik dengan prosedur yang baik, harga, waktu untuk kemudahan akses, kelengkapan sarana dan prasarana serta pelayanan yang ramah dan disiplin.
5. Demokrasi, mendorong setiap warga negara untuk menggunakan hak mengeluarkan pendapat dalam proses pengambilan keputusan masyarakat, hak tersebut menyangkut kepentingan langsung maupun tidak langsung.
6. Efisiensi dan efektivitas, menjamin terselenggaranya pelayanan masyarakat melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab.
7. Supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat, mewujudkan adanya penegakan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa kecuali yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.

Selanjutnya ciri-ciri atau prinsip-prinsip yang harus dicermati dan dikembangkan dalam praktik good governance dikemukakan oleh UNDP (1997), antara lain:

1. Partisipasi (*Participation*): setiap orang atau warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan sesuai keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing masing.
2. Akuntabilitas (*Accountability*): para pengambil keputusan dalam sector publik, swasta dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada public, sebagaimana halnya kepada *stockholders*.
3. Aturan hukum (*Rule of law*): kerangka aturan hukum perundang-undangan harus berkeadilan, ditegakan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak azasi manusia.
4. Transparansi (*Transparency*): Transparansi harus dibangun dalam rangka kebebasan aliran informasi. Informasi harus dapat dipahami dan dimonitor
5. Daya tangkap (*Responsivevessess*): setiap intuisi dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stockholders*)
6. Berorientasi konsensus (*consensus orientation*): pemerintahan yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai consensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing masing pihak, dan berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah.
7. Kesenjangan: pemerintahan yang baik memberikan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

8. Efektivitas dan Efisiensi: Setiap kegiatan dan setiap proses kelembagaan bertujuan untuk menghasilkan melalui pemanfaatan yang optimal sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan.
9. Visi Strategis (Visi Strategis): Pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, bersama dengan kebutuhan mereka untuk pembangunan tersebut.

Selanjutnya Sedarmayanti (2009:6) memberikan arti *good* dalam *good governance* mengandung dua pengertian sebagai berikut:

1. Nilai-nilai yang menjunjung tinggi kehendak atau kehendak rakyat, sehingga meningkatkan kemampuan rakyat untuk mencapai tujuan (nasional), kemandirian, pembangunan berkelanjutan, dan keadilan social.
2. Aspek fungsional penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tersebut dari konsep *good governance* pada:
 - a. orientasi ideal, negara berorientasi pada tujuan nasional, orientasi ini didasarkan pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan unsur-unsur konstitusionalnya seperti: legitimasi (apakah pemerintah itu), otonomi (pemerintah dipilih atau tidak, dilitabilitas iman dan devolusi). kekuasaan, maka jaminan kontrol sipil.

- b. Pemerintah yang bekerja secara ideal, yaitu efektif dan efisien, melakukan upaya untuk mencapai tujuan nasional. Orientasi kedua ini menjawab sejauh mana pemerintah harus memiliki dan sejauh mana struktur dan mekanisme politik dan administrasi berfungsi secara efisien dan efektif.

Adapun Natakusumah (2007:32) mengatakan bahwa *good governance* atau tata pemerintahan yang baik adalah suatu kesepakatan menyangkut pengaturan Negara yang diciptakan bersama oleh pemerintah, masyarakat madani dan sector swasta. Kemudian Effendi dalam Surjadi (2009:19) *Government* dan *governance* seringkali dipandang memiliki arti yang sama, yaitu bagaimana kewenangan diterapkan dalam suatu organisasi, lembaga atau negara. *Government* atau pemerintahan juga merupakan nama yang diberikan kepada entitas yang menjalankan kekuasaan pemerintahan di suatu negara.

Selanjutnya menurut Kaloh (2009:172) Secara teori, *good governance* berarti bahwa pengelolaan kekuasaan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku, pembuatan kebijakan yang transparan dan akuntabilitas kepada masyarakat. Kekuasaan juga didasarkan pada aspek kelembagaan dan bukan pada kehendak orang atau kelompok tertentu. Kekuasaan juga harus mematuhi prinsip bahwa semua warga negara mempunyai hak dan kewajiban yang sama di bawah hukum.

Dari pendapat para pakar tersebut di atas dapat disimpulkan *good governance* adakah proses pelaksanaan kegiatan pemerintahan yang melibatkan pemerintah, masyarakat dan sector swasta, agar masyarakat, serta keterlibatan dunia internasional guna mendapatkan pengakuan, terkait dengan bentuk proses

pelayanan yang dilakukan secara jujur, berkeadilan, santun dan ramah, profesionalisme dalam rangka mewujudkan pelayanan prima.

2.2 Prinsip Good Governance

Menurut Adi Sasmita (2011:38) tiga prinsip utama yang mendasari penerapan good governance adalah transparansi, akuntabel, serta efisien dan efektivitas. Ketiga prinsip dasar ini merupakan prinsip yang berlaku secara universal.

1. Transparansi

Secara singkat dapat digambarkan bahwa transparansi adalah keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi tentang pengelolaan dana publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Pemerintah wajib menyediakan informasi dan informasi lain yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial dan politik oleh pemangku kepentingan melalui informasi akuntansi, termasuk laporan keuangan.

Laporan keuangan yang merupakan produk akuntansi untuk mendukung pembuatan keputusan ekonomi, social, dan politik tersebut meliputi informasi yang digunakan untuk membandingkan kinerja keuangan actual dengan dan hasil hasil operasi, membantu menentukan tingkatkepatuhan terhadap perundang-undangan yang terakit dalam masalah keuangan dan membantu dalam mengevaluasi tingkat efisiensi dan efektivitas.

2. Akuntabilitas

Tuntutan akuntabilitas merupakan fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia. Pada prinsipnya, pernyataan dan kinerja keuangan pemerintah harus menjadi pusat informasi agar warga negara menjadi tahu dan mempunyai hak untuk didengar. Akuntansi sektor publik memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan informasi dan keterbukaan tentang kegiatan dan kinerja keuangan pelaksanaan untuk memulai terciptanya transparansi dan akuntabilitas publik.

Governmental Accounting Standards Boards (GASB) dalam *concepts Statment No.1 tentang Objectives of Financial Reporting* menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar dari pelaporan keuangan pemerintah.

3. Efisiensi dan efektivitas

Dalam konteks otonomi daerah, efisiensi dan efektivitas merupakan jembatan yang harus disediakan oleh pemerintah daerah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Efisiensi dan efektivitas harus dioperasionalkan dalam pengelolaan keuangan sektor publik. Untuk mendukung pengelolaan sumber daya publik yang berlandaskan konsep efisiensi dan efektifitas, diperlukan akuntansi pemerintahan.

Akuntansi sektor public dibutuhkann sejak tahap perencanaan. Peran akuntansi sektor public adalah memberikan informasi untuk menentukan berapa biaya program, berapa biaya suatu aktivitas dan

evaluasi kinerja periode sebelumnya sehingga berdasarkan informasi tersebut pemerintah dapat menentukan berapa anggaran yang dibutuhkan dengan sumber daya yang dimiliki.

Untuk memastikan alokasi sumber daya input yang ekonomis, efisien dan efektif, informasi akuntansi yang akurat, relevan, dan andal diperlukan untuk menghitung biaya program, kegiatan, atau proyek. Sistem akuntansi sektor publik yang baik dapat mengurangi potensi pemborosan, kebocoran uang, dan mendekati program yang tidak layak secara ekonomi.

2.3 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja sangat berkaitan erat dengan produktivitas sebab produktivitas adalah bagaimana seseorang atau organisasi menghasilkan hal hal yang bisa memajukan suatu organisasi tertentu. Dalam ini performance review merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya akan mendorong kinerja organisasi itu sendiri.

Adapun kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal atau faktor yang datang dari dalam organisasi dan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar organisasi itu sendiri. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan maka pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai serta pembagiannya juga sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga kinerja dapat tercapai. karyawan karyawan bisa lebih baik. Secara umum

prestasi adalah suatu karya atau prestasi yang dihasilkan oleh seorang pegawai melalui kerja keras, profesionalisme dan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2004:67) dalam bukunya *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Smith (1982:293) dalam Sedarmayanti (2009:50) menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja adalah “*output drife from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam masalah menentukan bagaimana organisasi. Menurut Mahsun (2006:25) dalam bukunya *pengukuran kinerja sektor public*, mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Kinerja (*performance*) adalah prestasi atau keberhasilan yang dilakukan atau dicapai oleh seseorang dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* dijalankan secara profesional dan penuh rasa tanggungjawab dalam suatu organisasi. Baik itu sector public maupun sector swasta.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja” (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan Amstrong dan Baron (1998:15) dalam Fianka (2008) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dengan pekerjaan itu. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu harus dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonom.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasalong (2007:175) dalam bukunya teori *Adminstrasi Publik* adalah “kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang atau prestasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh karakter yang dimiliki oleh setiap pegawai itu sendiri. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tugas atau hasil kerja yang baik dari pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab, sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

2.4 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai

misinya. Menurut Robertson (2002) dalam Mahsun (2006:25) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut: Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi tentang efisiensi sumber daya dalam produksi barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa disampaikan kepada pelanggan/masyarakat pada umumnya sebagai penerima jasa dan sejauh mana mereka puas); hasil kegiatan dibandingkan dengan pengaturan yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Sementara Lohman (2003) dalam Mahsun (2006:25) pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi.

Setiap organisasi biasanya tertarik pada pengukuran kinerja dalam beberapa aspek, diantaranya:

1. Aspek Finansial

Meliputi anggaran suatu organisasi, karena dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, dan aspek ini penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan Pelanggan

Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Semakin banyak tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas prima.

3. Operasional Bisnis Internal

Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang tercantum dalam rencana strategis.

4. Kepuasan Pegawai

Pegawai merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai sangat nyata. Apabila pegawai dikelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah.

5. Kepuasan Komunitas *Steckholder*

Kegiatan instansi pemerintahan berintraksi dengan berbagai pihak yangaruh kepentingan terhadap keberadaanya. Untuk itu informasi dari pengukuran kinerja perlu di desain untuk mengakomodasikan kepuasan dari *Steckholder*.

6. Waktu

Ukuran waktu merupakan variable yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Terkadang kita membutuhkan informasi untuk mengambil keputusan namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan/kadaluarsa.

Adapun aspek aspek standard kinerja menurut Mangkunegara (2005:18) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

1. Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,

- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan,
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

2. Aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- 1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi;
- 2. Mengusahakan standard kinerja untuk menciptakan perbandingan;
- 3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja;
- 4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritas perhatian;
- 5. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya;
- 6. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:302) dalam Wibowo (2008:320)

terdapat persyaratan dalam melakukan pengukuran kinerja, diantaranya:

- 1. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu
- 2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja;

3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya;
4. Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin & Russel (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya *human management* yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativitiness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Corporation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan keramahtamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan Dharma (2003:355) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal sebagai berikut”:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Factor-factor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, konsentrasi baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Factor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Factor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis peluang berjarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Mahmudi (2005:21), kinerja itu sendiri merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak factor yang mempengaruhi. Adapun factor factor yang mempebngaruhi kinerja tersebut adalah:

1. Factor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Factor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat memberikan arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Factor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksterbal dan internal.

Selain itu adapun indicator kinerja pegawai menurut Fayol dalam Sugiyono (2008:105), diantaranya:

1. *Quality* (Kualitas), Salah satu indikasi turunnya kinerja pegawai adalah menunjukkan dari produktivitas dan kualitas kerja, rendahnya peoduktivitas kerja ini dapat di ukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Hal ini terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, Dll. Kualitas kerja pegawai merupakan indikasi dari produktivitas kerja karena seorang pegawai yang tidak professional tidak akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas
2. *Quantity* (kuantitas), Kuantitas merupakan salah satu indikasi dalam meningkatkan keamauan kerja sehingga tercapai bila adanya kemampuan sumber daya manusia, baik secara proporsionalitas serta dapat diimbangi dengan kemampuan di bidang masing-masing. Kuantitas dapat diukur dengan kemampuan dalam mengembangkan sumber daya manusia secara menyeluruh dan merata.
3. *Team work* (kelompok kerja), Di dalam *team work* sering terjadi berbeda pendapat atau ide sehingga tidak adanya kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi sering terjadi perbedaan pendapat, maka didalam organisasi harus mengantisipasi apa yang akan terjadi dalam lingkungan kepegawaian
4. *Innovation* (inovasi), Indikasi lain menunjukkan tururnya kinerja pegawai adalah apabila terjadinya manajemen yang kurang baik dalam lingkungan

kepegawaian. Oleh karena itu, gagasan untuk melakukan inovasi perlu adanya suatu dukungan dari lingkungannya sendiri, sehingga inovasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. *Independence* (kebebasan), *Independence* merupakan suatu pencapaian kepuasan kinerja dalam suatu lingkungan komunitas kerja, sehingga dalam pencapaian target (sasaran) yang telah ditentukan akan mudah tercapai.

Menurut Dwiyanto (2002:48), terdapat beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja, diantaranya adalah:

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan, produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.

2. Kualitas pelayanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi public. Keuntungan menggunakan kepuasan masyarakat dalam sebagai indikator kinerja menggunakan kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4. Responsibilatas

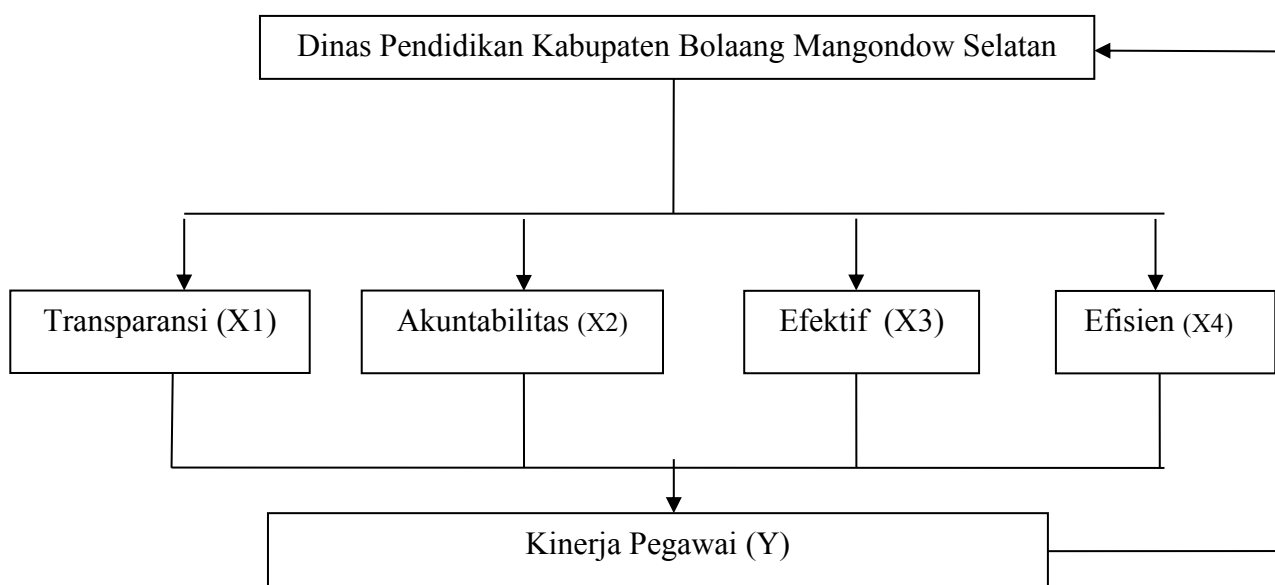
Menurut Lenvine (1990) dalam Dwiyanto (2002:49), bahwa responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi public itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik eksplisit maupun implisit.

Pada penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.
- c. Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
- d. Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan terdiri dari sikap terhadap organisasi, pegawai lain.

2.6. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X) yaitu Good Governance meliputi transparansi, akuntabilitas serta efisiensi dan efektivitas serta variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk sebagai berikut.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang di kemukakan maka yang menjadi hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Good Governance* meliputi Transparansi, Akuntabilitas, Efisien dan efektivitas berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

2. *Good Governance* meliputi Transparansi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
3. *Good Governance* meliputi Akuntabilitas berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
4. *Good Governance* meliputi Efisien dan efektivitas berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.
5. *Good Governance* meliputi efektivitas berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh penerapan prinsip Good Governance meliputi transparansi, akuntabilitas serta efisiensi dan efektivitas terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Adapun Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif. menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif dapat adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk membuktikannya. Penelitian kuantitatif yang digunakan menggunakan pendekatan eksplanatori survey. Metode explanatory survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel populasi sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan antar variabel.

3.2.2. Operasionalisasi Variable Penelitian

Penelitian ini terdiri atas delapan variable, masing masing terdiri dari atas tujuh variable bebas dan satu variable terikat sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*variable dependent*)

Variable dependent adalah variable yang nilainya bergantung dan di pengaruhi oleh variable bebas (*independent variable*) yang biasanya diberi notasi Y, dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependent adalah kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan.

2. Variabel bebas (*independent variable*)

Variable independent dalam penelitian ini adalah aspek-aspek prinsip good governance yang terdiri dari 3 variable bebas (X1, X2, X3, X4) yang dikategorikan sebagai berikut: X1 = Transparansi, X2 = Akuntabilitas, X3 = Efisiensi dan X4 = Efektivitas.

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator – indikator</i>	<i>Skala</i>
Good Governance (X1) Menurut Adisasmita (2011)	Transparansi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Penyediaan Informasi Secara Terbuka. - Menjamin Kemudahan Informasi. - Menggunakan Sistem Antri. - Penempatan pegawai. 	Ordinal
	Akuntabilitas (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan. - Bertanggung jawab. - Memperbaiki kualitas kerja - Merespon keluhan masyarakat. 	Ordinal
	Efisiensi (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - Menjamin Terselenggaranya Pelayanan. - Menjamin penggunaan anggaran yang tepat 	Ordinal
	Efektivitas (X4)	<ul style="list-style-type: none"> - Pemanfaatan Waktu. - Pelayanan Yang Tepat 	Ordinal

Kinerja Aparatur (Variabel Y) Mangkunegara (2011)	Pengukuran kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Transparansi - Akuntabilitas - Efisiensi - Efektivitas 	Ordinal
---	--------------------	---	---------

3.2.3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2005:72) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun pengertian populasi adalah sumber suatu penyimpulan atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Bolaang Mangondow Selatan yang berjumlah 54 orang. Berhubung karena populasi hanya 54 orang dan peneliti sanggup untuk memberikan angket kepada seluruh responden, maka peneliti memakai metode sensus dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Dengan demikian maka penulis tidak perlu menarik sampel.

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil

kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.

- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi organisasi/instansi atau Profil Organisasi pemerintah daerah.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu:

1. Teknik kuesioner

Adakah teknik yang digunakan dengan menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan kepada semua responden untuk diisi dan dijawab sesuai dengan keadaan sebenarnya.

2. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dan melakukan pengkajian atas data sekunder seperti uraian tugas pokok dan mekanisme pengurusan

3. Obeservasi

Yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuisioner, dengan melihat dan melakukan pengamatan langsung.

3.2.6. Prosedur Penelitian

3.2.6.1. Uji Instrumen

Sebelum data yang didapat dianalisa lebih lanjut, maka terlebih dahulu dilakukan uji terhadap instrument pertanyaan dan kuesioner yang dibuat, yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan untuk sejauh mana instrument yang digunakan adalah korelasi *product momen* cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total.

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

Dimana:

r_{xy}	=	korelasi
X	=	Skor jawaban setiap item
Y	=	Skor total
N	=	jumlah subjek uji coba

b. Uji Realibilitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang diberikan kepada responden dan indeks yang diperoleh dari perhitungan sejauh

mana alat ukur yang digunakan reliabel atau reliabel. Menurut Sugiyono (2017), uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan konsistensi internal dengan teknik halving, artinya instrumen item dibagi menjadi dua kelompok, yaitu item instrumen dibagi menjadi dua kelompok item, instrumen adalah pengelompokan. satu menjadi instrumen bilangan genap. Kemudian setiap kelompok menilai setiap item ditambahkan bersama-sama, menghasilkan skor total. Selanjutnya, skor total dari skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Selengkapnya tentang pengujian Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Croncbach* (Nurgiyanto, 2000) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r	=	Koefisien realibilitas
k	=	Jumlah butir pertanyaan
σ_i^2	=	Varian butir pertanyaan
σ^2	=	varian skor tes

3.2.6.2. Transformasi 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 Succesive Interval*). Menurut Ridwan (2012:30) bahwa terdapat beberapa langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang dibesarkan

2. Pada setiap butir, tentukan baerapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabael distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukana nilai tinggi Z yang diperoleh dengan menggunakan table koordinat kurva normal.
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus

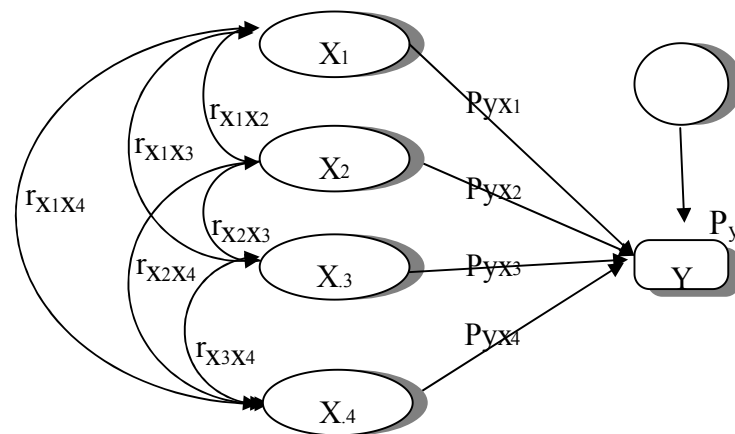
$$NS = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Destiny\ at\ upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan rumus

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

3.2.6.3. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval. Analisa jalur (path analisys) dpat dilihat gambar berikut ini:



$$Y = p_{YX1} + p_{YX2} + p_{YX3} + p_{YX4} + \epsilon_2 \dots\dots\dots \text{Substruktural}$$

Keterangan:

X1 = Transparansi

X2 = Akuntabilitas

X3 = Efisiensi

X4 = Efektivitas

Y = Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Σ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabelvariabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, X2, X3 dan X4 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis.

(Nirwana dalam Ucon Arif, (2005) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \beta_{YX_3}X_3 + \beta_{YX_4}X_4 + \beta_{Y\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4 .)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen berikut:

- a. Pengaruh langsung:

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (X_i); \text{ dimana } i = 1, 2, 3 \text{ dan } 4$$

- b. Pengaruh tidak langsung:

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (R_{YX_iX_j}) (\beta_{YX_j})$$

Dimana: i = yang berpengaruh j = yang dilalui

Bedarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung+pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus: $P_{y x_i}^2 + \sum P_{y x_i} r_{x_i x_j}$

9. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Lokasi Penelitian

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan berada di pusat kabupaten yang merupakan terluar di Provinsi Sulawesi utara. Karena letak geografisnya yang berda di perbatasan provinsi sehingga memungkinkan untuk merekrut pegawai yang berasal dari provinsi tetangga yaitu provinsi Gorontalo. Kantor dinas pendidikan kabupaten Bolaang Mongondow Selatan berdiri sejak tahun 2008 tanggal 15 juli, berbarengan dengan pemekaran Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang dulunya Kabupaten Bolaang Mongondow. Terbentuknya dinas pendidikan kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, berawal dari kantor cabang dinas kecamatan Bolaang Uki yang sekarang ini kantor dinas pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan nomenklatur dinas pendidikan kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh prinsip *good governance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangandow Selatan. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarakan peneliti dalam bentuk kuisisioner.

4.2.1 Deskripsi Variabel *Good Governance*

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel *good governance* yaitu variabel transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang informasi disediakan secara terbuka

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	2
4	Sering	2	4
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang informasi disediakan secara terbuka dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 94% yang menyatakan bahwa informasi selalu disediakan secara terbuka.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menjamin adanya kemudahan informasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	2
4	Sering	2	4
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menjamin adanya kemudahan informasi dapat dilihat bahwa dari 54 responden yang menjawab sebanyak 94% menyatakan bahwa pegawai selalu menjamin adanya kemudahan informasi.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memberikan pelayanan dengan menerapkan sistem antri

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	2
4	Sering	2	4
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memberikan pelayanan dengan menerapkan sistem antri dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 94% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan dengan menerapkan sistem antri.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan bidang yang dimiliki

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	6
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan bidang yang dimiliki dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 94% yang menyatakan bahwa pegawai selalu ditempatkan sesuai dengan keahlian dan bidang yang dimiliki.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai turut andil aktif memberi masukan dalam penentuan kebijakan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	2	4
4	Sering	6	11
5	Selalu	46	85
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai turut andil aktif memberi masukan dalam penentuan kebijakan dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 85% yang menyatakan bahwa pegawai selalu turut andil aktif memberi masukan dalam penentuan kebijakan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-Kadang	1	2
4	Sering	6	11
5	Selalu	45	83
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 83% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memperbaiki kualitas kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	2	4
4	Sering	7	13
5	Selalu	45	83
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memperbaiki kualitas kerja dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 83% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memperbaiki kualitas kerja.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merespon keluhan masyarakat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-Kadang	1	2
4	Sering	6	11
5	Selalu	45	83
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merespon keluhan masyarakat dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 83% yang menyatakan bahwa pegawai selalu merespon keluhan masyarakat.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai menjamin terselenggaranya pelayanan dengan baik dan efektif

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	3	6
4	Sering	12	22
5	Selalu	39	72
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai menjamin terselenggaranya pelayanan dengan baik dan efektif dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 72% yang menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai selalu menjamin terselenggaranya pelayanan dengan baik dan efektif.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dan pegawai menjamin penggunaan anggaran yang tepat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	4	7
4	Sering	11	20
5	Selalu	39	72
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dan pegawai menjamin penggunaan anggaran yang tepat dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 72% yang menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai selalu menjamin penggunaan anggaran yang tepat.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	3	6
4	Sering	10	19
5	Selalu	41	76
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 76% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memberikan pelayanan dengan tepat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	2	4
4	Sering	9	17
5	Selalu	43	80
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memberikan pelayanan dengan tepat dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 80% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan dengan tepat.

4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur

Variabel kinerja aparatur disusun peneliti dalam bentuk 8 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 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melaksanakan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas dari pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	6
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai melaksanakan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas dari pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 94% yang

menyatakan bahwa pegawai selalu melaksanakan pekerjaan dengan mengutamakan kualitas dari pekerjaan.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk hasil pekerjaan yang berkualitas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	4	7
5	Selalu	50	93
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk hasil pekerjaan yang berkualitas dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 93% yang menyatakan bahwa pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan untuk hasil pekerjaan yang berkualitas.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	1	2
5	Selalu	53	98
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 98% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai sigap menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam jumlah yang banyak

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	1	2
5	Selalu	53	98
Total		54	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai selalu sigap menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam jumlah yang banyak dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 98% yang menyatakan pegawai selalu sigap menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam jumlah yang banyak.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan *deadline* H-1 waktu pengumpulan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	6
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan *deadline* H-1 waktu pengumpulan dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 94% yang menyatakan pegawai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan *deadline* H-1 waktu pengumpulan.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat mengerjakan pekerjaan bersama dengan rekan kerja yang baru dikenal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	1	2
5	Selalu	53	98
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat mengerjakan pekerjaan bersama dengan rekan kerja yang baru dikenal dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 98% yang menyatakan bahwa pegawai selalu dapat mengerjakan pekerjaan bersama dengan rekan kerja yang baru dikenal.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memberikan respon yang cepat saat menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	1	2
5	Selalu	53	98
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memberikan respon yang cepat saat menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 98% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memberikan respon yang cepat saat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memberikan respon yang tepat saat menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	6
5	Selalu	51	94
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memberikan respon yang tepat saat menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 54 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 94% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memberikan respon yang tepat saat menyelesaikan pekerjaan.

4.2.3 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. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 54, maka df yang digunakan = $54-2= 52$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,2632. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel *good governance* (X).

Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel *Good Governance* (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.735	0.2632	Valid
Item 2	0.530	0.2632	Valid
Item 3	0.735	0.2632	Valid
Item 4	0.637	0.2632	Valid

Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (X2)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.919	0.2632	Valid
Item 2	0.960	0.2632	Valid
Item 3	0.899	0.2632	Valid
Item 4	0.960	0.2632	Valid

Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel Efisiensi (X3)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.980	0.2632	Valid
Item 2	0.982	0.2632	Valid

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Efektivitas (X4)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.904	0.2632	Valid
Item 2	0.879	0.2632	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 aparatur (Y).

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.904	0.2632	Valid

Item 2	0.893	0.2632	Valid
Item 3	0.433	0.2632	Valid
Item 4	0.786	0.2632	Valid
Item 5	0.904	0.2632	Valid
Item 6	0.786	0.2632	Valid
Item 7	0.786	0.2632	Valid
Item 8	0.627	0.2632	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* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel *good governance* (X) dan variabel kinerja aparatur (Y).

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel *Good Governance* (X) dan Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
<i>Good Governance</i> (X)	Transparansi (X1)	0.682	4	Reliabel
	Akuntabilitas (X2)	0.944	4	Reliabel
	Efisiensi (X3)	0.960	2	Reliabel
	Efektivitas (X4)	0.740	2	Reliabel
Kinerja Aparatur (Y)		0.893	8	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk *good governance* (X) dan kinerja aparatur (Y) sudah reliabel.

4.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.27 Correlations

		X1_Transpa ransi	X2_Akuntab ilitas	X3_Efisiensi	X4_Efektivit as	Y_KinerjaA paratur
X1_Transparansi	Pearson Correlation	1	.062	.070	.142	.297
X2_Akuntabilitas	Pearson Correlation	.062	1	-.041	.015	.592
X3_Efisiensi	Pearson Correlation	.070	-.041	1	.665	-.013
X4_Efektivitas	Pearson Correlation	.142	.015	.665	1	.114
Y_Kinerja Aparatur	Pearson Correlation	.297	.592	-.013	.114	1

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus begitu pula sebaliknya.

4.2.4.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.28 ANOVA^b

Model		F Hitung	Sig.
1	Regression	9.175	.000 ^a

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 aparatur (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 aparatur (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 α)

Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan:

Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan:

Karena Nilai Sig < α ($0.000 < 0.05$) 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 aparatur. Jadi, dapat disimpulkan bahwa transparansi, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.29 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.654 ^a	.428	.382

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel *good governance* yang terdiri dari transparansi (X1), akuntabilitas (X2), efisiensi (X3), dan efektivitas (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.654 atau 65,4%.

4.2.4.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.30 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
X1_Transparansi	.249	.027
X2_Akuntabilitas	.571	.000
X3_Efisiensi	-.096	.510
X4_Efektivitas	.134	.365

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Promosi

1. Merumuskan hipotesis

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

(Transparansi, Akuntabilitas, Efisiensi dan Efektivitas tidak signifikan)

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

(Transparansi, Akuntabilitas, Efisiensi dan Efektivitas 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) Transparansi (X1) $= 0.027 < \alpha (0,05)$

P-value (sig) Akuntabilitas (X2) $= 0.000 < \alpha (0,05)$

P-value (sig) Efisiensi (X3) $= 0.510 > \alpha (0,05)$

P-value (sig) Efektivitas (X4) $= 0.365 > \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance* yang signifikan adalah variabel transparansi (X1) dan variabel akuntabilitas (X2).

4.2.4.3 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 4.31 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Aparatur (Y) dengan Transparansi (X1) (r_{yx1})	0.297	0.029	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan
Kinerja Aparatur (Y) dengan Akuntabilitas (X2) (r_{yx2})	0.592	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kinerja Aparatur (Y) dengan Efisiensi (X3) (r_{yx3})	-0.013	0.924	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Kinerja Aparatur (Y) dengan	0.114	0.414	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka,

Efektivitas (X4) (r_{yx4})				Tidak Signifikan
Transparansi (X1) dengan Akuntabilitas (X2) (r_{x1x2})	0.062	0.657	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Transparansi (X1) dengan Efisiensi (X3) (r_{x1x3})	0.070	0.614	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Transparansi (X1) dengan Efektivitas (X4) (r_{x1x4})	0.143	0.305	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Akuntabilitas (X2) dengan Efisiensi (X3) (r_{x2x3})	-0.041	0.769	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Akuntabilitas (X2) dengan Efektivitas (X4) (r_{x2x4})	0.015	0.914	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka, tidak signifikan
Efisiensi (X3) dengan	0.114	0.414	0.05	Nilai Sig> Nilai alpha maka,

Efektivitas (X4) r _{x3x4})				tidak signifikan
---	--	--	--	------------------

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

$$\rho_{yx1} = 0.297$$

$$\rho_{yx2} = 0.592$$

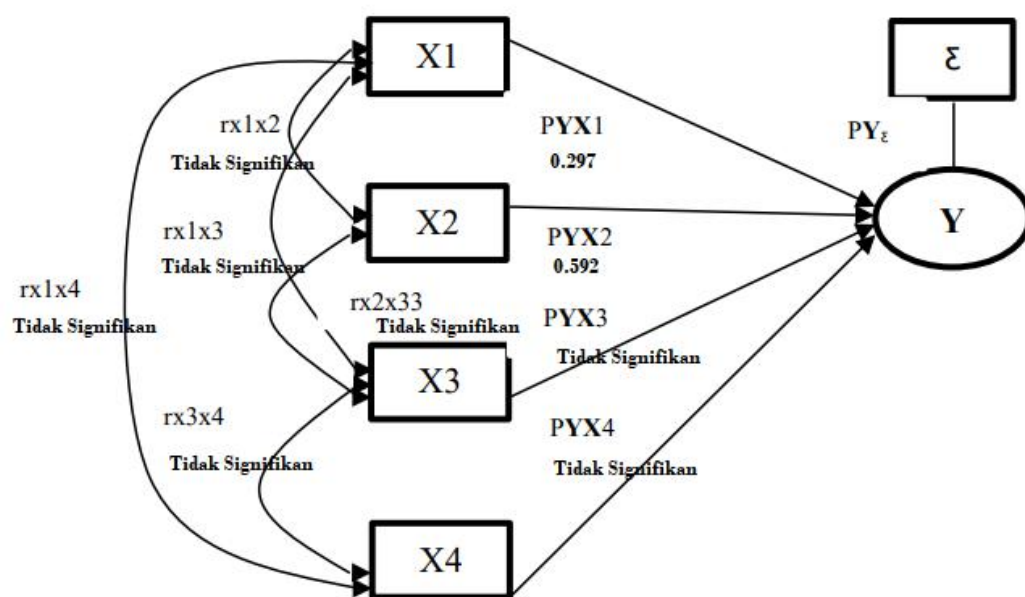
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.297 X1 + 0.592 X2 + \varepsilon$$

4.3 Diagram Analisis Jalur

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



Gambar 4.1 Analisis Jalur *Good Governance* terhadap Kinerja Aparatur

Perhitungan besaran pengaruh berdasarkan nilai jalur yang signifikan karena variabel X3 dan variabel X4 tidak signifikan maka yang dihitung untuk besaran pengaruh hanya nilai dari variabel X1 dan X2. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dari variabel transparansi (X1). Pengaruh tidak langsung tidak dihitung dikarenakan pengaruh dari X1 melalui X2 memberikan hasil yang tidak signifikan.

Tabel 4.32 Pengaruh langsung (X1) Transparansi terhadap Kinerja Aparatur (Y)

Pengaruh langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1	(0.297)	$0.297 \approx 30$
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			30%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel transparansi (X1) terhadap kinerja aparatur adalah sebesar 0.30 atau 30%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dari variabel akuntabilitas (X2).

Tabel 4.33 Pengaruh langsung (X2) Akuntabilitas terhadap Kinerja Aparatur (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2	(0.592)	$0.592 \approx 0.60$
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			60%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel akuntabilitas (X2) terhadap kinerja aparatur adalah sebesar 0.60 atau 60%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel *good governance* yang terdiri dari variabel transparansi (X1), akuntabilitas (X2), efisiensi (X3), dan efektivitas (X4) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangandow Selatan sebesar 65,4%.
2. Transparansi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangandow Selatan sebesar 30%.
3. Akuntabilitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangandow Selatan sebesar 60%.
4. Efisiensi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangandow Selatan.
5. Efektivitas (X4) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mangandow Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Saran yang dapat diberikan, untuk Pimpinan di Dinas pendidikan Kabupten Bolaangmongondow selatan Agar dapat lebih meningkatkan proses keterbukaan informasi dan segala bentuk pelayanan yang dilakukan termasuk sosialisasi terkait Standar Operasional Prosedur yang berlaku.
2. Disarankan kepada Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupten Bolaangmongondow selatan kiranya dapat memberikan penghargaan atau Reward kepada Aparatur yang memiliki prestasi kerja agar mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menganalisis variable-variabel lain yang dianggap berpengaruh namun tidak masukan dalam penelitian ini.

ABSTRACT

STRY MEILANI KADIR. S2118022. THE EFFECT OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE EDUCATION OFFICE OF SOUTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to: 1) find out to what extent the effect of Good Governance, including transparency, accountability, efficiency, and effectiveness, simultaneously on the apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District, and 2) find the partial effect of Good Governance in the form of transparency, accountability, efficiency, and effectiveness on the apparatus performance at the South Bolaang Mongondow District Education Office. This study applies a quantitative method. The population in this study is all apparatus at the Education Office of South Bolaang Mongondow District with a sample of 54 people. The results of this study indicate that: 1) Good Governance consisting of transparency (X1), accountability (X2), efficiency (X3), and effectiveness (X4) simultaneously has a positive and significant effect of 65.4% on the apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District. 2) There is an effect of transparency on employee performance by 30%. 3) There is an effect of accountability on the apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District by 60%. 4) Efficiency and effectiveness do not affect apparatus performance at the Education Office of South Bolaang Mongondow District.

Keywords: *Good Governance, apparatus performance*

ABSTRAK

SRY MEILANI KADIR. S2118022. PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui besarnya pengaruh *Good Governance* yang meliputi transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas secara silmutan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, dan 2) mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Governance* berupa transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan dengan sampel sebanyak 54 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *Good Governance* yang terdiri dari transparansi (X1), akuntabilitas (X2), efisiensi (X3), dan efektivitas (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 65,4% terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. 2) Terdapat pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai sebesar 30%. 3) Terdapat pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan sebesar 60%. 4) Efisiensi dan efektivitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Kata kunci: *Good Governance*, kinerja pegawai



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

Kampus Unisan Gorontalo Lt. 1 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp. (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

377 PIP LEMILIT-UNISAN GTO XII 2021

Permohonan Izin Penelitian

Kepala Dinas Pendidikan Kab. Bolaang Mongondow Selatan

Tempat

yang bertanda tangan di bawah ini :

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

meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal /**
Tripsi, kepada :

Nama Mahasiswa : Sry Meilani Kadir
IDN : S2118022
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW SELATAN
Judul Penelitian : PENGARUH PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW SELATAN

kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 17 Desember 2021

Zulham, Ph.D
IDN 0911108104



PEMERINTAH KABUPATEN TOJO UNA - UNA
KECAMATAN RATOLINDO
KELURAHAN MUARA TOBA

Jalan Kerapu Telp : -, Kode Pos 94683 Ampama

SURAT KETERANGAN

No : 140 / ~~409~~ / V U / K-MT / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RUALI LAHAMI, S.Sos
Jabatan : SEKRETARIS KELURAHAN

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MOH ALI H. ADAM
Tempat/Tgl Lahir : Ampama, 06 September 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
Pekerjaan : Wiraswasta
RT/RW : 006 / 003
Alamat : Jl.Lumba-Lumba,
Kelurahan Muara toba

Yang namanya tersebut diatas adalah Penduduk Kelurahan Muara Toba, Kecamatan Ratolindo, Kabupaten Tojo Una-Una, dan yang bersangkutan benar termasuk **Keluarga Tidak Mampu**.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan benar dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan dimana perlunya.

Muara Toba, 13 Juni 2022
a.n LURAH MUARA TOBA
SEKRETARIS

RUSLI LAHAMI, S.Sos

Penata Muda

Nip. 19831211 201001 1 001



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 061/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

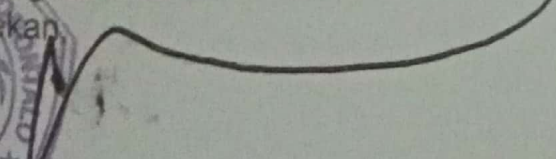
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : SRY MEILANI KADIR •
NIM : S2118022
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang
Mangondow Selatan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **30%**, 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, 25 Mei 2022
Tim Verifikasi



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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

● 30% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 29% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 7% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

1	didisuryadi94.blogspot.com	4%
	Internet	
2	scribd.com	3%
	Internet	
3	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	2%
	Submitted works	
4	text-id.123dok.com	2%
	Internet	
5	123dok.com	1%
	Internet	
6	repository.uma.ac.id	1%
	Internet	
7	docplayer.info	1%
	Internet	
8	positori.usu.ac.id	1%
	Internet	

9	pt.scribd.com	Internet	1%
10	core.ac.uk	Internet	1%
11	ekonomiakuntansiid.blogspot.co.id	Internet	1%
12	repository.unmuha.ac.id	Internet	<1%
13	e-journals.unmul.ac.id	Internet	<1%
14	eprints.iain-surakarta.ac.id	Internet	<1%
15	eprints.umpo.ac.id	Internet	<1%
16	digilib.unimed.ac.id	Internet	<1%
17	repository.ub.ac.id	Internet	<1%
18	id.123dok.com	Internet	<1%
19	mohammadfadlyassagaf.wordpress.com	Internet	<1%
20	ejournal.stiepancasetia.ac.id	Internet	<1%

21	Risma Ishak, Husain AS, Elpisah Elpisah, Muh Yahya. "Pengaruh Motiv...	Crossref	<1%
22	repository.uinjkt.ac.id	Internet	<1%
23	ishardino.blogspot.com	Internet	<1%
24	repository.usu.ac.id	Internet	<1%
25	eprints.unm.ac.id	Internet	<1%
26	repository.widyatama.ac.id	Internet	<1%
27	repository.uinbanten.ac.id	Internet	<1%
28	repository.umsu.ac.id	Internet	<1%
29	repository.fisip-untirta.ac.id	Internet	<1%
30	repository.upi.edu	Internet	<1%
31	lawyersinbali.wordpress.com	Internet	<1%
32	pps.unud.ac.id	Internet	<1%

33	anzdoc.com	Internet	<1%
34	repository.radenfatah.ac.id	Internet	<1%
35	lib.ui.ac.id	Internet	<1%
36	pps.unud.ac.id	Internet	<1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sry Meilai Kadir

N I M : S21.18.022

Tempat/Tanggal Lahir : Sondana, 1 Mey 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Gol Darah : AB

Alamat : Jl. Sondana

Dusun : III

~~Kel~~/Desa : Sondana

Kecamatan : Bolaang Uki

Kab/~~Kota~~ : Bolaang Mongondow Selatan

Agama : I S L A M

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Impres Popodu

SMP : MTS Negeri 1 Bolsel

SMK : SMK Cokro Aminoto Salongo

Perguruan Tinggi : Strata-1 (S1) Universitas Ichsan Gorontalo

Alamat E-mail : srymeilanikadir01@gmail.com