

**PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
BULILA KABUPATEN GORONTALO**

**Oleh**

**RISLIANSYAH DUMBI  
NIM : S2118036**

**SKRIPSI**



**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN BULILA KABUPATEN GORONTALO**

**OLEH**

**RISLIANSYAH DUMBI**

**S2118036**

**Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan**

**Gorontalo,**

**2022**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Arman S.Sos. M.Si**

**Swastiani Dunggio . S.IP..M.Si**

**NIDN : 0924076701**

**NIDN : 0929038602**

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi**

**Ilmu Pemerintahan**



**Darmawaty Abd Razak S.IP, M.AP**

**NIDN : 0924076701**

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BULILA KABUPATEN GORONTALO

Oleh :

**RISLIANSYAH DUMBI**

**NIM : S2118036**

**SKRIPSI**

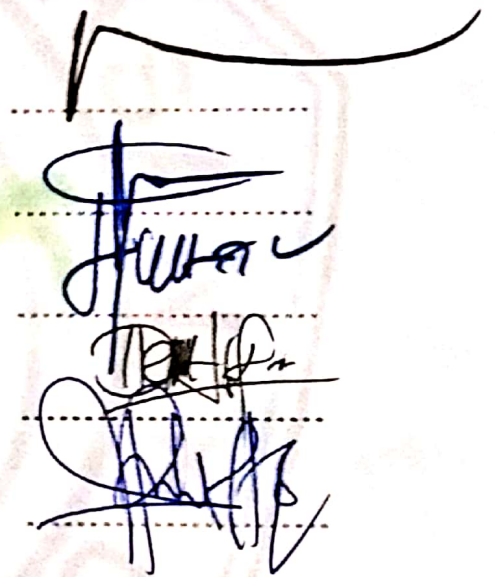
Telah Memenuhi Syarat Dan Dipertahankan Pada Komisi Ujian Akhir Sarjana

Gorontalo,

2022

Komisi Penguji

1. Dr. Arman S.Sos., M. Si
2. Marten Nusi S.IP., M.AP
3. Swastiani Dunggio S.IP., M.Si
4. Deliana Vitasari Djakaria, S.IP, M.IP
5. Sandi Prahara S.T., M.Si



Mengetahui,

Dekan Fakultas

Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



**Dr. Arman S.Sos., M.Si**

**NIDN : 0913078602**

Ketua Program Studi

Ilmu Pemerintahan



**Darmawati, Abd Razak S.IP., M.AP**

**NIDN : 0924076701**



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RISLIANSYAH DUMBI

NIM : S2118036

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BULILA  
KABUPATEN GORONTALO

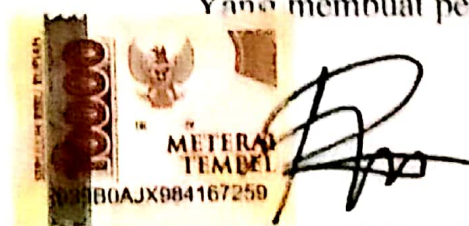
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijasah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian Pernyataan ini saya buat.

Gorontalo, 2022

Yang membuat pernyataan



Risliansyah Dumbi

NIM : S2118036

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**Man Jadda Wajada**

**“Barang Siapa Yang Bersungguh-Sungguh Maka Ia Akan Dapat”**

Dalam kehidupan ini harus diperjuangkan dengan sungguh-sungguh. Tidak ada yang bisa dicapai jika usaha tanpa disertai kesungguhan. Kesungguhan ini yang akan membawa menuju kesuksesan dimasa depan.

Sesulit apapun rintangannya jika kita berusaha dengan kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas, utamanya ada kemauan dan bersungguh-sungguh serta menggunakan logika dan ilmu pengetahuan sesuai kemampuan yang kita miliki yang telah Allah SWT berikan kepada kita, maka tidak ada hal yang terasa sulit dan kita pasti bisa meraih kesuksesan.

Setiap orang memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang, jadi bukan hanya sekedar tumbuh, melainkan harus berkembang juga. Allah SWT sudah memberikan modal dasar berupa otak dan akal yang lebih baik dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah SWT lainnya di muka bumi ini.

### **PERSEBAHAN**

Puji syukur selalu kupanjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya berupa kesehatan, kekuatan, dan ketabahan dalam menjalani hidup ini. Salawat dan salam selalu kuhaturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa perubahan dari alam kegelapan menuju alam terang benderang seperti saat ini.

Saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya (bapak dan Ibu ). Terimakasih untuk Ibu dan Bapak yang telah berusaha memberikan bantuan

baik bantuan moril maupun materi dan mendoakan saya serta mendukung saya untuk dapat mencapai keinginan dan kesuksesan saya.

### **ALMAMATER TERCINTA**

### **TEMPAT SAYA MENIMBA ILMU**

### **UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## **ABSTRAK**

### **RISLIANSYAH DUMBI. S2118036. PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BULILA KABUPATEN GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh penerapan good governance terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo, dengan hasil analisis di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variable Kepemimpinan Camat adalah sebesar 2.272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga  $H_0$  diterima.

Kata kunci: penerapan Good Governance, kinerja pegawai



## **ABSTRAK**

### **RISLIANSYAH DUMBI. S2118036. PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BULILA KABUPATEN GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh penerapan good governance terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Camat berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo, dengan hasil analisis di atas maka dapat dilihat bahwa nilai t-hitung untuk variable Kepemimpinan Camat adalah sebesar 2,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi ini masih lebih kecil dari nilai alpha (0,05) sehingga  $H_0$  diterima.

Kata kunci: penerapan Good Governance, kinerja pegawai

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subbahanahuwata'ala, karena dengan kuasa-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk melakukan penelitian setelah mellaui ujian Skripsi nanti dengan mempertimbangkan usulan dan saran dari para pembimbing dan penguji.

Dalam penelitian ini banyak hal yang menjadi kendala dalam penyusunan, baik dari sisi penentuan materi, referensi, maupun lainnya. Olehnya sangat dibutuhkan beragam masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan dari hasil penelitian ini.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan terima kasih kepada : Kedua Orang Tua saya Bapak Ishak Dumbi dan Ibu Rosita Yahya Kuma, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, S,Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta sebagai Pembimbing Satu, Ibu Darmawaty Abdurazak, S.IP, M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Swastiani Dunggio, S.IP..M.Si Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis, Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
 <b>BAB II KAJIAN TEORITIS .....</b>	 <b>12</b>
2.1 Konsep Good Governace .....	12

2.2 Prinsip Dan Ciri-Ciri Good Governace .....	15
2.3 Kinerja Pegawai .....	19
2.4 Aspek-Aspek Dalam Kinerja Pegawai .....	21
2.5 Kerangka Berpikir .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Metode Analisis Data .....	28
3.3 Tabel Operasional Variabel .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	35
4.2 Variabel Good Governace .....	35
4.3 <i>Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai</i> .....	40
4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	44
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan Dan Saran .....	48

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
-----------------------------	-----------

<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>
------------------------------	-----------



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara .....	49
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian .....	63
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian .....	64
Lampiran 4 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	65
Lampiran 5 ABSTRACT .....	66
Lampiran 6 ABSTRAK .....	67
Lampiran 7 Hasil Uji Turnitin .....	68
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup .....	69
Lampiran 9 Biodata Wisudawan .....	70

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subbahanahuwata'ala, karena dengan kuasa-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk melakukan penelitian setelah mellaui ujian Skripsi nanti dengan mempertimbangkan usulan dan saran dari para pembimbing dan penguji.

Dalam penelitian ini banyak hal yang menjadi kendala dalam penyusunan, baik dari sisi penentuan materi, referensi, maupun lainnya. Olehnya sangat dibutuhkan beragam masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan dari hasil penelitian ini.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan terima kasih kepada : Kedua Orang Tua saya Bapak Ishak Dumbi dan Ibu Rosita Yahya Kuma, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Arman, S,Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta sebagai Pembimbing Satu, Ibu Darmawaty Abdurazak, S.IP, M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Swastiani Dunggio, S.IP..M.Si Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis, Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya.

Semoga Allah memberikan balasan kebaikan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini dan tentu harapannya adalah mendapatkan masukan dari pihak lain.

Gorontalo, 2022

Peneliti



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Tata pemerintahan yang baik merupakan bentuk penerimaan akan pentingnya suatu seperangkat aturan sehingga itu good governance untuk mengatur hubungan antara fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan usaha dalam pelayanan publik. Untuk itu Prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik sangat penting untuk mencapai tata pemerintahan yang baik.

Berani dari pengertian kepemimpinan yang baik, maka perlu disediakan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja sector public, yang sangat penting untuk akuntabilitas atas semua kegiatan kepada semua pihak yang terlibat tertarik. Untuk alasan ini, penerapan prinsip-prinsip Tata pemerintahan yang baik di Indonesia juga diatur dalam UU no. 32 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan pemerintah lokal. Memberikan informasi tentang kinerja pegawai pemerintah daerah di depan umum adalah cara untuk mengurangi asimetri informasi dalam hubungan ini dalam publik hal Ini di ungkapkan oleh mahmudi, 2010: ). Sedangkan Robinson dalam harun, 2009:73) muncul: bahwa definisi pengukuran sektor publik mencakup tiga ukuran, yaitu:

- a). Sebagai sarana pembelajaran untuk peningkatan pelayanan,
- b). Ketika pelajaran meningkatkan praktik manajemen dan
- c). Sebagai alat untuk akuntabilitas dan transparansi.

Secara konseptual good governance memahami bahwa kata good atau adalah baik dalam pengertian good governance, yaitu good governance mengandung dua pengertian: Pertama, nilai-nilai yang mendukung keinginan/niat baik masyarakat, dan nilai-nilai. Hal ini dapat berupa meningkatkan keterampilan masyarakat dalam mencapai tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, keberlanjutan dan keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional pemerintahan efektif dan efisien dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan tersebut. (Sedarmayanti, 2009: 275). Lihat definisi pemerintahan, yang telah didefinisikan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa Development Program (UNDP) yang mendefinisikan tata kelola sebagai “latihan” ekonomi politik, dan kewenangan administratif untuk mengelola urusan negara sama sekali tingkat”. Sedangkan Bank Dunia dalam Mardiasmo (2002:17) mendefinisikan governance sebagai “cara kekuasaan negara digunakan dalam mengelola ekonomi dan sumber daya untuk masyarakat pembangunan”. Dari pengertian pemerintahan yang telah dikemukakan, di Dalam konteks ini, Bank Dunia lebih menekankan pada bagaimana pemerintah mengelola sumber daya kepentingan sosial dan ekonomi yang berpihak pada pengembangan masyarakat, sedangkan UNDP lebih fokus pada aspek politik, ekonomi, dan administrasi pemerintahan di semua tingkatan.

Menjadi sangat penting untuk dilakukan atau melakukannya menjadi semakin penting di era reformasi dengan memperkuat peran pengawas sebagai check and balancer kekuasaan pemerintah. Implementasi praktik tata kelola yang baik kemudian dapat dilakukan secara bertahap tergantung pada kapasitas pemerintah, masyarakat sipil, dan mekanisme pasar. Secara teori, good

governance berarti pengelolaan kekuasaan berdasarkan undang-undang yang ada, pembuatan kebijakan transparansi, dan akuntabilitas kepada masyarakat (Kaloh, 2010: 172).

Mewujudkan good governance tentunya memiliki banyak hal dan banyak cara diperlukan dilaksanakan, dan terwujud dalam kinerja pegawai yang dapat memahami nilai-nilai dan tradisi aparatur administrasi pemerintahan mencirikan praktik tata kelola yang baik, dan tata pemerintahan yang baik sangat membutuhkan perubahan menyeluruh di semua elemen lembaga yang terlibat dalam praktik tata pemerintahan yang baik antara lain pemerintah sebagai: perwakilan negara, yaitu pasar dan pelaku usaha, serta masyarakat sipil sehingga semua dapat memainkan peran yang saling melengkapi dan optimal dalam untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, dengan mempertimbangkan pembangunan yang baik pemerintahan memiliki kompleksitas yang tinggi dan kendala yang besar, maka perlu langkah strategis untuk memulai reformasi praktik tata kelola yang baik, dan pembangunan good governance akan lebih mudah jika dimulai dari sektor pelayanan public. Kualitas tata kelola sebagian diakui oleh efektivitasnya pemerintahan dalam menerapkan strategi yang bagus. Peran pemerintah dapat diperluas mendirikan kepemilikan di unit perlindungan polisi, peradilan dan pertahanan.

Tata kelola yang baik harus dipertimbangkan sebagai prioritas dan sebagai prasyarat apa yang sangat penting untuk masuk ke dunia yang menghargai perdamaian dunia infrastruktur komunikasi, pasar global, model universal, sains pengetahuan global, proses peradilan memperkuat rezim global dan internasional



dan kelompok aktor transnasional semuanya berkontribusi pada proses pembangunan struktur global. Tata pemerintahan yang baik, dalam arti pemerintahan atau konsep pemerintahan yang baik adalah prinsip bahwa tata pemerintahan yang baik pada dasarnya adalah ditumpuk di dua landasan utama: Hukum Tata Negara dan Tata Negara, apa itu berarti supremasi hukum dan demokrasi.

Sekarang pemerintahan yang baik telah menjadi istilah yang mampu memberikan prinsip yang dapat mewujudkan cara etis atau kinerja seseorang dalam organisasi hierarkis dan swasta sebagai pusat penelitian untuk para akademisi.

Tata pemerintahan yang baik juga telah banyak digunakan dalam penulisan politik dan internasional, terutama di lembaga dan organisasi internasional yang terkait erat dengan kerja sama internasional dan pembangunan regional. Namun, hal itu tidak lepas dari peran pemerintah yang berkuasa dalam pembangunan daerah. Tata kelola yang baik juga dianggap sebagai keterampilan kemampuan manajemen untuk mengelola sumber daya dan urusan publik secara terbuka, transparan, dan akuntabel merata, dan untuk kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2008). Tata kelola indikator itu sangat penting untuk mewujudkan nilai potensi dan efektivitas dalam siklus pertumbuhan ekonomi rakyat dan kemajuan masyarakat. Hingga Saat ini, isu good governance dipandang sebagai api di masyarakat sebagai kebutuhan hidup bermasyarakat, pembangunan ekonomi dan politik (Bank Dunia, 1989; UNESCO, 2005; Nanda, 2006; Hut, 2007; Gisserlquit, 2012), tata kelola yang buruk terus menjadi sumber perhatian

dan tantangan terbesar bagi kebanyakan negara. Di era global, organisasi yang kompetitif mengandalkan sumber daya dan sistem manusia yang unik manajemen sumber daya manusia yang efektif dan mencapai keunggulan kompetitif. Sehingga menjadi Prinsip good governance merupakan isu penting yang harus didukung oleh staf Satker dengan membangun sistem kerja yang efektif. Melalui itu, pelayanan publik saat ini memiliki berbagai kelemahan, seperti yang disuarakan oleh Mohamad (2003): Kurang ditanggapi, Lebih sedikit informasi, lebih sedikit dapat diakses, Kurangnya koordinasi, kurang birokrasi, kurang kemauan mendengarkan pengaduan, proposal, dan aspirasi masyarakat, kurang efisien.. Aturan hukum adalah nilai yang sangat penting untuk mengamati hak asasi manusia, tentang minoritas sosial, agama dan politik.

Transparansi berarti bahwa perjanjian hukum dan peraturan dilaksanakan dalam lingkungan yang jelas dan benar. Produktivitas, efektivitas dan efisiensi menunjukkan bahwa tata pemerintahan yang baik harus dirancang dan dilaksanakan melalui lembaga-lembaga yang memfasilitasi dengan cara yang efisien dan terbaik untuk memenuhi kebutuhan Publik. Konsep produktivitas tata kelola yang baik mencakup penggunaan sumber daya dan perlindungan lingkungan. Sedangkan akuntabilitas berarti asas pemerintahan sangat baik adalah syarat utama, akuntabilitas juga berarti tidak spesifik hanya untuk lembaga dan organisasi pemerintah, tetapi semua lembaga, organisasi, dan dengan kata lain semua administrasi efektif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya, baik swasta maupun lembaga publik dan sipil selalu tunduk pada akuntabilitas dan mereka harus menanggapi opini publik, dan penerima manfaat

atas tindakan, perilaku, dan kinerja mereka. Menurut Oburota (2003) berpendapat "Secara politik, orang mungkin tidak setuju tentang cara terbaik untuk mencapai pemerintahan yang baik, tetapi mereka cukup setuju bahwa pemerintahan yang baik mutlak penting bagi kemajuan sosial dan ekonomi". Itulah alasan banyak negara-negara sedang berjuang untuk menawarkan pemerintahan yang baik kepada warganya, untuk menggambarkan tata kelola Baik buruknya Ogundiya (2010) menjelaskan, memerlukan pemahaman tentang hakikat negara yang tidak hanya diabadikan dalam konstitusi tetapi juga fungsi cita-cita keagamaan dan hakikat persoalan kontemporer. Menurut Hardijanto, pengertian pemerintahan memiliki pengertian yang berbeda lebih luas dari pemerintah karena tidak hanya berarti sebuah proses pemerintah. Tapi itu termasuk mekanisme pengelolaan sumber daya sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan negara, sektor publik dan swasta (negara dan non-negara).

Dari penjelasan di atas, peran pemerintah adalah melaksanakan kebaikan pemerintahan itu penting, artinya kebutuhan mutlak adalah untuk kepentingan sebagian besar orang terciptanya sistem pemerintahan yang lebih berpihak pada kepentingan rakyat sesuai dengan prinsip-prinsip good governance secara universal. Dalam perspektif Otonomi Daerah Khusus di Indonesia, pelaksanaan pemerintahan yang baik adalah sesuatu yang masih sulit diwujudkan dalam mewujudkan pemerintahan daerah atau pemerintahan daerah yang transparan, akuntabel, efektif, efisien, mandiri, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini juga didukung oleh pengenalan hukum bilangan. 200 menyangkut

pemerintah daerah di mana akan memberikan peluang yang lebih besar Untuk pelaksanaan prinsip desentralisasi, sentralisasi dan co-governance.

Dengan prinsip otonomi daerah diharapkan pemerintah daerah dapat melakukan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan (public pelayanan) secara optimal dan tidak terlalu bergantung pada pemerintah pusat (sentralistik) seperti era pemerintahan sebelumnya.

Keterangan di atas telah diberikan pemahaman tentang pentingnya penerapan prinsip good governance di unit kerja aparaturnya kabupaten Seram Timur, karena dapat dilihat tingkat kinerjanya wilayah timur kabupaten seram saat ini tidak mencerminkan asas good governance, namun praktik pindah rumah adalah budaya rekrutmen perangkat Tanah. Penerapan Prinsip Pemerintahan yang Baik di Seram Bagian Timur Wewenang Pemerintah menghadapi berbagai kendala, banyak kegiatan administrasi aparaturnya pemerintah yang tersangkut tindak pidana korupsi, kolusi, dan otokrasi (KKN) berbeda yang dilakukan oleh oknum aparat pemerintah. Lebih banyak perilaku pejabat negara di kawasan ini (yaitu penyelenggara pemerintahan dan lembaga badan legislatif) seringkali tidak sesuai dengan nilai-nilai moral (etika pemerintah) dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemerintah. Suara orang yang menginginkan Citra pemerintah daerah yang dekat dengan rakyat dan mendahulukan kepentingan rakyat di atas kepentingan individu bertentangan dengan itu dengan sikap arogan dan administrator pemerintah yang acuh tak acuh. Dari permasalahan Tata kelola yang baik, yang disebutkan di atas, dapat mengarahkan saya untuk memberikan



perkiraan pertama saya tentang tempat pencarian, di mana diduga telah ditemukan beberapa gejala yang menunjukkan tidak baik.

Dengan mempertimbangkan asumsi awal yang terjadi untuk memprediksi hal tersebut, berupaya untuk melakukan hal yang benar dan Good Governance yang cukup agar dapat mempersiapkan karyawan untuk berintegritas dan memiliki kemampuan, sehingga dapat berkembang berkembang dan menjalankan fungsinya dengan sebaik-baiknya agar juga mendapatkan hasil kerja yang baik. Situasi ini sering terjadi di era pemerintahan modern, saat ini fungsi utama aparatur penyelenggara negara adalah menjamin terselenggaranya kehidupan bernegara dan menjadi alat masyarakat - masyarakat dalam mencapai tujuan ideal bernegara. (Suhardono, 2010: 72). Dalam konteks ini, birokrasi pemerintah setidaknya memiliki tiga tugas pokok (Dwipayana 2003:65), yaitu: pertama, fungsi pelayanan publik (utilitas) yang bersifat permanen kepada masyarakat, seperti memberikan pelayanan perizinan, mendirikan dokumen, melindungi dan memelihara fasilitas umum, serta menjamin kesehatan dan keselamatan penduduk..

Pernyataan tentang fungsi pemerintahan di daerah ini tidak berjalan karena sering diidentikkan dengan birokrasi sebagai proses yang rumit memakan waktu dan mahal yang akhirnya menimbulkan keluhan bahwa birokrasi sangat tidak adil dan tidak efisien. Sikap mental yang arogan dan etos kerja pejabat yang lemah seringkali menjadi sumber permasalahan bagi peningkatan kualitas pelayanan publik selama ini. Masalah dengan utilitas atau fasilitas kantor kecamatan Bulila untuk saat ini terindikasi masih menjadi masalah yang perlu

mendapat perhatian dan solusi komprehensif ini terbukti ketika muncul berbagai pedomann pelayanan publik sebagai tanda ketidakpuasan masyarakat. Terjadinya Hal ini dikarenakan masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang “melayani” bukan yang dilayani. Pelayanan yang seharusnya ditujukan untuk masyarakat umum terkadang dibalik menjadi pelayanan publik kepada Pejabat Negara Kondisi masalah yang diuraikan di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo”.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penelitian ini berusaha menguji sejauh mana “Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo”.

## **3. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **3.1.Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten gorontalo
- b. Untuk mengetahui seberapa besar penerapan prinsip-prinsip good governance di Unit Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo.

### **3.2. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti guna mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum dan bidang sosial pada khususnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Sebagai bahan masukan kepada pemerintah kecamatan, agar dalam melaksanakan tugas lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan harapan bersama.

b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo.

#### **3. Manfaat bagi peneliti**

a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman peneliti tentang teori dan ilmu sosial dan politik, khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu pelaksanaan prinsip-prinsip good governance, dan kinerja pegawai.

b. Menjadi bahan masukan bagi pemerintah kecamatan agar lebih meningkatkan peranannya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance) di Kecamatan Bulila

#### **4. Manfaat bagi masyarakat**

- a. Dapat memperoleh pengetahuan mengenai Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo
- b. Dapat dijadikan sebagai suatu referensi serta bahan informasi dalam pengembangan ilmu pemerintahan sebagai sebuah cabang dari pada ilmu sosial.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A.KONSEP GOOD GOVERNANCE**

Secara harfiah, governance menurut Daniri (2006) sering diterjemahkan sebagai "Pengaturan". Dalam konteks pemerintahan yang baik,seringkali pemerintahan yang dikenal dengan 'tata pamong', atau kata terakhir, bagi orang awam 'masih terdengar asing di telinga. Karena istilah tersebut berasal dari bahasa melayu. Sedarmayanti (2011) mengacu pada pemerintahan dalam arti sempit, pada dasarnya berbicara tentang dua aspek,yaitu, struktur pemerintahan atau dewan terstruktur dan proses Tata Kelola atau Mekanisme Tata Kelola di Perusahaan. Struktur tata kelolaadalah struktur hubungan tanggung jawab dan alokasi peran di antarabadan utama perusahaan, yaitu: pemilik/pemegang saham ,pengawas/komisaris dan manajer direktur.. Sedangkan proses Tata Kelola adalah tentang mekanisme operasi yang sebenarnya dan interaksi antara bagian-bagian.

Meskipun proses pemerintahan pada dasarnya dipengaruhi oleh struktur pemerintahan, mekanisme kerja dan interaksi yang sebenarnya antara bagian-bagian masyarakat dapat menyimpang dari struktur yang ada.Sebelum membahas lebih baik governance, perlu dicatat bahwa governance memiliki arti yang berbeda dari governance . Ada asumsi bahwa kedua istilah tersebut memiliki kesamaan. Dengan kata lain, good governance mengarah pada good governance. Warsito Utomo (2007) menjelaskan bahwa perbedaannya terletak pada nuansa politik sentralistik yang monolitik, pemerintahan adalah pemerintahan berbasis kekuasaan yang menunjukkan pemerintahan dengan otoritas Tertinggi.

Pemerintah atau pemerintah atau negara menjadi agen tunggal yang mengendalikan segala kegiatan dan pembangunan pemerintahan. Sedangkan dalam pemerintahan, pemerintahan didasarkan pada keserasian atau keselarasan antara berbagai komponen atau kelompok atau kekuatan yang terdapat dinegara bagian. Dalam tata pemerintahan yang baik, akan ada atau akan diperlukan sinergi antara tiga aktor yang ada, yaitu pemerintah (negara), masyarakat (masyarakat sipil dan sektor swasta) dan manajemen (Teguh, 2000).

Good Tata kelola lebih jelas didefinisikan dengan gagasan bahwa kekuasaan tidak lagi menjadi urusan pemerintah saja, tetapi dengan fokus pada mekanisme, praktik, dan prosedur pemerintah dan warga negara untuk mengatur sumber daya, mencari dan membangun masalah memecahkan masalah publik. Dalam konteks pemerintahan ini, pemerintah diposisikan sebagai salah satu aktor yang tidak selalu menjadi penentu. Bahkan lembaga non-pemerintah dimungkinkan untuk memainkan peran dominan dalam pemerintahan. Menurut Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP) dalam Pasolong (2008), istilah pemerintahan menunjukkan suatu proses yang memposisikan rakyat agar mampu mengatur ekonomi, kelembagaan, dan sumber dayanya nkegiatan sosial dan politik tidak hanya digunakan untuk pembangunan, tetapi juga untuk menciptakan kohesi, integrasidan kemakmuran orang-orangnya.

Good governance menurut Bank Dunia (Thoha, 2010) adalah penerapan manajemen pembangunan yang sehat dan bertanggung jawab, konsisten dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, menghindari kemungkinan alokasi dan salah investasi, serta pencegahan korupsi politik dan administrasi

yang baik, menerapkan disiplin anggaran dan membuat undang-undang dan politik untuk pertumbuhan kegiatan bisnis. Pendapat Taschereau dan Campos seperti dikutip Thoha (2014) mengemukakan bahwa tata kelola yang baik adalah kondisi yang menjamin proses keselarasan, kesetaraan, kohesi, dan keseimbangan partisipasi, adanya saling kontrol yang dilakukan oleh komponen, yaitu pemerintah (government), rakyat (citizen) atau masyarakat sipil masyarakat, dan pengusaha (usaha) di sektor swasta. Tiga komponen memiliki hubungan yang sama dan sederajat. Formulasinya adalah dengan jelas menyatakan bahwa ada tiga aktor utama yang, ketika jika posisinya tidak sebanding, itu akan menyebabkan pembiasan sistem pemerintahan yang baik.

Tata kelola yang baik adalah paradigma yang menekankan peran manajer publik untuk menyediakan layanan yang berkualitas kepada masyarakat, mendorong peningkatan otonomi manajerial terutama mengurangi intervensi pemerintah pusat, transparansi, akuntabilitas publik, dan terciptanya manajemen manajerial bersih dan bebas dari korupsi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik benang merah yang menjelaskan bahwa konsep Governance adalah pemerintahan yang didalamnya terdapat keselarasan sistem, prosedur dan fungsi antara tiga unsur, yaitu pemerintah, sektor publik dan sektor swasta, pada akhirnya mengarah pada bentuk pemerintahan yang baik. Bentuk pemerintahan yang baik adalah melalui pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kemudian jika dikaitkan dengan pemerintahan, good governance merupakan gagasan dan nilai untuk memodifikasi model hubungan antara pemerintah, swasta dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang bersih,

demokrasi dan efisiensi yang sejalan dengan cita-cita terbentuknya negara yang sejahtera, sejahtera. dan masyarakat mandiri yang sejahtera.

## **B. PRINSIP DAN CIRI CIRI GOOD GOVERNANCE**

Sistem birokrasi pemerintahan mau tidak mau harus mengubah birokrasi bersubsidi yang melayani diri sendiri menjadi birokrasi yang populis. Dimana pihak swasta sebagai pengelola sumber daya asing dan birokrasi pemerintah juga harus berkontribusi pada pengelolaan sumber daya yang ada. Prinsip-prinsip good governance di bawah United Nations Development Programme (UNDP) di Mas'ud (2012:18) mengemukakan bahwa ciri-ciri atau prinsip-prinsip yang dikembangkan untuk good governance meliputi:

Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui organisasi perwakilan dapat mengkomunikasikan aspirasinya. Partisipasi ini didasarkan pada kebebasan berserikat dan untuk berbicara dan berpartisipasi secara konstruktif.

1. Aturan hukum Kerangka hukum yang adil diterapkan tanpa prasangka..
2. Transparansi didasarkan pada kebebasan informasi

Mereka yang membutuhkan informasi untuk kepentingan publik dapat mengaksesnya secara langsung.

3. Daya tanggap. Lembaga publik harus cepat dan tanggap untuk melayani.
4. Orientasi konsensus. Menuju kemaslahatan masyarakat luas.
5. Ekuitas. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.

6. Efisiensi dan Efektivitas. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan berguna (efisien) dan efektif (efektif).
7. Akuntabilitas. Pertanggung jawaban kepada publik atas setiap kegiatan yang diadakan.
8. Visi strategis. Penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

Mas'ud (2012: 18) kemudian menjelaskan lebih lanjut bahwa dari sembilan karakteristik tersebut, ada tiga pilar yang saling terkait untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Ketiga pilar tersebut juga dijadikan sebagai acuan atau dasar acuan bagi peneliti untuk meneliti di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dengan harapan jika ketiga prinsip ini diproyeksikan meningkatkan kemampuan moral dalam penyedia layanan publik keunggulan, menciptakan rasa saling percaya, antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi serta memiliki sarana dan prasarana serta pelayan yang ramah dan disiplin. Berikut adalah deskripsi lengkap dari ketiga pilar:

1. Transparansi didefinisikan sebagai keterbukaan lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan pengungkapan yang diberikan harus mampu dipahami dan dipantau oleh masyarakat. Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: (1) adanya kebijakan yang terbuka untuk pengawasan, (2) adanya akses informasi sehingga publik dapat

menjangkau setiap aspek kebijakan pemerintah, (3) penerapan prinsip checks and balances antar lembaga eksekutif dan legislatif.

#### 1. Partisipasi

Keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi itu dibangun di atas kebebasan berserikat dan berbicara dan berpartisipasi secara konstruktif. Berikut beberapa indikator partisipasi, yaitu:

- a) Adanya forum yang mewadahi partisipasi masyarakat yang representatif, jelasarah, dan terbuka.
- b) Kemampuan masyarakat untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2. Akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, melalui akuntabilitas media yang dilakukan secara berkala. ada beberapa indikator akuntabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Proses pengambilan keputusan dibuat secara tertulis, tersedia bagi mereka yang membutuhkan, mematuhi standar dan nilai etika yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.



b. Kejelasan tujuan kebijakan sesuai dengan visi dan misi organisasi dan standar yang berlaku. Dokumen kebijakan Pembangunan PBB Program (UNDP) dalam Azhari (2011) lebih lanjut menyebutkan ciri-ciri yang baik Tata Kelola, yaitu:

1. Semua inklusif, transparan dan akuntabel, efektif dan adil (sama).
2. Menjamin supremasi hukum.
3. Memastikan bahwa prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat.
4. Memperhatikan kepentingan yang paling miskin dan paling lemah dalam proses pengambilan keputusan mengenai alokasi sumber daya perkembangan.

### **1. Tujuan Pelaksanaan Good Governance**

Sederhananya, FCGI (Forum Tata Kelola Perusahaan) menyatakan bahwa tujuan pemerintahan yang baik adalah untuk menciptakan nilai tambah untuk semua pihak yang berkepentingan (Denhardt, 2013). Forum ini mengkonfirmasi bahwa penerapan tata kelola yang baik bertujuan untuk memastikan bahwa target perusahaan yang ditetapkan telah tercapai dan aset perusahaan terjaga dengan baik bagus. Tujuan lainnya adalah agar perusahaan dapat melakukan praktik bisnis kegiatan yang sehat, transparan dan menjaga keseimbangan antara upaya pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan sosial ekonomi perusahaan.

Tata kelola memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengawasan atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen kepada pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan berlaku. Dengan menerapkan tata kelola yang baik, suatu entitas diharapkan dapat:

- a. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu entitas dalam menjalankan usahanya mencapai tujuan entitas.
- b. Melindungi hak dan kewajiban para pemangku kepentingan.
- c. Menyediakan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan dilakukan berjalan efektif sehingga tercipta mekanisme check and balances dalam sebuah entitas.

Good Governance berorientasi pada proses, sistem, prosedur dan aturan yang membuat suatu entitas bertindak dalam suatu kerangka kerja atau panduan untuk mencapai tujuannya dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menciptakan kesinambungan antara tujuan dan sasaran ekonomi. Selain itu, tata kelola yang baik dapat mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang dapat menguntungkan entitas secara keseluruhan.

## **2. Kinerja Pegawai**

### **2.1. Konsep dan Pemahaman Kinerja Karyawan**

Karyawan di setiap organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja adalah sejauh mana karyawan mencapai persyaratan bekerja secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja

karyawan adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Robbins dan Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk profesi. Simamora (2006) menjelaskan jika kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara individual, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2009:54):

1. Untuk peningkatan dari aspek hasil kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun secara kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru yang akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian kegiatan yang terbatas dan teratur, melalui tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
3. Meningkatkan hubungan interpersonal antar karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Karyawan dalam suatu organisasi diharuskan untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki karakteristik individu yang produktif. Ciri ini menurut

Sedarmayanti(2011: 51) harus ditumbuhkan pada karyawan untuk meningkatkan pertunjukan. Ciri-ciri atau ciri-ciri individu yang produktif meliputi:

1. Keyakinan
2. Rasa tanggung jawab
3. Cinta pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu memecahkan masalah
6. Adaptasi terhadap lingkungan yang berubah
7. Berkontribusi positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi seseorang.

Berdasarkan uraian dan pemaparan pengertian performance dari beberapa interpretasi, Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kinerja besaran yang telah dicapai oleh pegawai, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada organisasi, dan hasil pekerjaannya disesuaikan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

## **2.2. Aspek-Aspek dalam Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan dapat dievaluasi secara objektif dan akurat melalui benchmark tingkat kinerja. Pengukuran ini berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menentukan tingkat kinerja mereka. Mempermudah penilaian kinerja pegawai, lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011:51)

yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, menyarankan aspek dalam sebuah pertunjukan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan persyaratan, kesesuaian dan kesiapan yang tinggi ketika melakukan pekerjaan yang akan menghasilkan imbalan, kemajuan dan perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat.

2) Ketepatan waktu (Pomptnees) yang berkaitan dengan kesesuaian atau tepat atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu berencana. Setiap pekerjaan diusahakan untuk diselesaikan sesuai dengan dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.

3) Komunikasi (Communication) adalah proses interaksi yang dilakukan untuk bekerja sama dalam menyampaikan saran dan pendapat dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan mengarah pada kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang lebih harmonis antar karyawan dan stafnya, yang juga dapat menimbulkan perasaan takdir. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuannya organisasi harus memperhatikan aspek kualitas kerja, waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson dalam Rucky (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hubungan penting antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja individu pegawai, yaitu kemampuannya, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai atau pegawai (Wirawan, 2009). masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Faktor Internal Karyawan. Faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang didapat ketika itu berkembang. Faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, dan keadaan fisik dan mental. Sementara itu, faktor yang diperoleh misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

b) Faktor Lingkungan Internal Organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini sangat mempengaruhi naik turunnya karyawan.

Di sisi lain, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan berkurang. Faktor internal organisasi lainnya seperti strategi organisasi, mendukung sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan ketenagakerjaan, dan sistem manajemen dan kompensasi. Karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan organisasi internal yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, peristiwa, atau situasi yang terjadi di lingkungan



eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keith Davis diterjemahkan oleh Mangkunegara, (2013: 67) juga mendeskripsikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi aspek pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) dengan uraian sebagai berikut:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Artinya, karyawandengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), pendidikan kerja yang layak danketerampilan dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mungkin untuk mencapai kinerjayang diharapkan.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapisituasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawandiarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal pegawai atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam diri meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Faktor eksternal meliputi; peluang, dukungan yang diterima, budaya profesi. Faktor lingkungan meliputi keadaan, kejadian, situasi dan kejadian di lingkungan organisasi, dan karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan mengacu pada faktor internal karyawan yang

meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

#### 4. Pengertian Aparat

Aparat merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi lembaga pemerintah selain faktor lain seperti uang, teknologi seperti komputer dan internet. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintah untuk mewujudkan profesionalisme pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Soewarno Handayaningrat bahwa aparatur merupakan salah satu aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau pemerintahan. Negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Aspek organisasi itu terutama organisasi atau kepegawaian (Soewarno, 1982:154).



### **BAB III**

#### **METODEOLOGI PENELITIAN**

##### **1.1 Objek Penelitian Jenis Penelitian**

Objek Penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo adalah yang terdepan dalam pelayanan publik yang berkualitas di Kantor Camat Bulila.

##### **1.2 Metode dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan mengolah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan kuisioner yang disebarkan langsung kepada responden kemudian dianalisis dengan program SPSS sehingga memperoleh data dan hasil yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data dengan menggunakan instrument penelitian (Sugiyono, 2017:11). Menurut Yanti (2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memperoleh data dengan analisis statistik.

##### **1.1. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti yang melakukan penelitian yang bersangkutan. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya (tanpa intervensi). Data hasil wawancara dan observasi terhadap kualitas pelayanan

publik akan digunakan sebagai data primer dalam penelitian ini di Kantor Kecamatan Bulila.

b. Data Sekunder Data Sekunder yaitu data yang dianalisis memberikan data secara langsung kepada peneliti, sehingga penelitian harus melalui orang lain atau temu kembali dokumen. Informasi ini dikumpulkan dari ulasan berbagai buku. Diperoleh dari dokumen penelitian sebelumnya dan yang ditemukan oleh peneliti.

### **1.2. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang valid diperlukan untuk menyelesaikan masalah secara lengkap dan akurat. Di sisi lain, untuk mendapatkan data, Anda perlu menggunakan metode pengumpulan data. Strategi penelitian ini menggunakan berbagai metode atau pendekatan akuisisi data untuk menangkap informasi dan data penting. Strategi pengumpulan data 4 yang digunakan dalam penelitian ini sejalan dengan strategi penelitian kualitatif dan jenis sumber data yang digunakan.

#### **a. Tehnik Observasi**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi partisipan yang mengamati secara langsung kegiatan dan kegiatan pemerintah di Kantor Kecamatan Bulila Telaga Gorontalo. Observasi menurut Nana Syaodih (2013) merupakan suatu strategi atau pendekatan untuk mengumpulkan data dengan mengamati secara langsung kegiatan yang sedang berlangsung.

b. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden

### **1.3. Metode Analisis Data**

#### **1.3.1. Analisis Instrumen Penelitian**

Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner akan diolah dan dianalisis dengan tujuan menjadi informasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat pengolah data SPSS (*Statistical Products and Service Solutions*). Sebelum melakukan regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

#### **1.3.2. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2018:52), uji validitas digunakan untuk memastikan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid (kuat) jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan apa yang diukur dalam kuesioner. Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $R_{tabel}$ , maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih kecil ( $<$ ) dari nilai  $R_{tabel}$ , maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

#### **1.3.3. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018:45) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban individu terhadap pernyataan tersebut tetap konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2018:46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, dimana seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian melihat apakah seseorang tetap konsisten dalam jawabannya.

2. *One Shot* atau pengukuran hanya sekali, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan.

#### **1.3.4. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah elemen penelitian yang menginformasikan bagaimana mengukur sebuah variabel.

##### **1. Indikator Pelaksanaan Good Governance**

###### **a. Transparansi**

diartikan sebagai keterbukaan dalam memberikan informasi dan informasi yang diberikan harus dipahami dan dipantau oleh masyarakat.

###### **b. Partisipasi**

Keterlibatan masyarakat dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Atau dimaknai sebagai keberadaan media untuk mengakomodir partisipasi publik representatif, arah yang jelas, dan terbuka.

Dalam indikator ini ditinjau dari aspek:

1. Partisipasi masyarakat dalam aspirasi dan
2. Partisipasi dalam memelihara akhlak yang baik karyawan/masyarakat.



c. Akuntabilitas (Accountability).

Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban untuk bertanggung jawab atas kesuksesan atau kegagalan menjalankan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Seperti proses pelayanan yang memenuhi standar dan nilai etika hukum yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang tepat.

2. Indikator Kinerja Karyawan

a. Kualitas kerja (Quality of work). Pekerjaan diselesaikan berdasarkan persyaratan kesesuaian dan kesiapan yang tinggi melahirkan kemajuan dan pengembangan organisasi melalui peningkatan hasil kerja. Dilihat dari : Kesesuaian hasil pekerjaan dengan pesanan. Pada indikator ini ditinjau dari aspek: (1) Proses pelaksanaan pekerjaan dan (2) Kesesuaian hasil pekerjaan dengan peruntukan.

b. Ketepatan waktu (Promptness).

Sehubungan dengan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan selesai sesuai rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain. Dalam indikator ini dalam hal aspek: (1) Kepatuhan terhadap tenggat waktu dan (2) Ketepatan rencana kerja dengan pekerjaan yang diperoleh.

c. Inisiatif (Initiative). Kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab. Seperti kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif atau memberikan saran untuk perbaikan penyelesaian suatu pekerjaan. Dalam indikator ini ditinjau dari aspek:

(1) Mengungkapkan ide/gagasan selama pertemuan dan (2) Inisiatif dalam masalah pemecahan masalah (problem solving).

d. Kemampuan (Kemampuan). Didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan ke keterampilan aset lain yang dimiliki pegawai dalam menjalankan amanah sampai dengan menyelesaikan pekerjaan. Dilihat dari : Hasil pekerjaan sesuai dengan standar melayani. Indikator ini dilihat dari aspek: (1) Pemanfaatan potensi diri dan (2) Efektif di tempat kerja. e. Komunikasi (Komunikasi). Interaksi dilakukan menjalin kerjasama dalam menyampaikan saran dan pendapat dalam menghadapi suatu pekerjaan. Alasannya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik secara optimal harus dilandasi oleh komunikasi yang baik. Menilai dari: Kolaborasi untuk kekompakan dalam bekerja dengan rekan kerja. Pada indikator ini ditinjau dari aspek: (1) Kerjasama dan (2) perilaku dasar.

#### **1.3.5. Konversi Data**

Untuk dapat mengolahnya dalam analisis regresi linear berganda biasanya diperoleh data ordinal dengan skala likert, dan lain-lain (skor angket), terlebih dahulu data tersebut harus diubah menjadi data interval, salah satu metode yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI).

#### **1.3.6. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier merupakan alat ukur statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

$Y$  : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

$a$  : Bilangan konstanta

$X_1$  : Variabel bebas (*Good Governance*)

$e$  : Residual

### **1. Uji Hipotesis (Uji t)**

Menurut Ghazali (2018:97), uji statistik t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Pengujian menggunakan taraf signifikansi ,05. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka dikatakan signifikan dan Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan tidak signifikan.

### **2. Uji Hipotesis (Uji F)**

Menurut Ghazali (2018:97), uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara simultan variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05. Jika signifikansi  $F < 0,05$  maka hipotesis diterima dan dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka hipotesis ditolak dan dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan dan tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

### **3. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan varians dari variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi adalah nol banding satu. Nilai  $R^2$  yang kecil

berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2018:97). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

KD : Besarnya koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi

**TABEL OPERASIONAL VARIABEL**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Variabel X  Good Governace	Good Governace adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partispasi</li> <li>• Penegakan Hukum ( Rule Of Low)</li> <li>• Transparasi</li> <li>• Responsif</li> <li>• Konsesus</li> </ul>

		<p>penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetaraan dan Keadilan (Equity)</li> <li>• Akuntabilitas</li> </ul>
2	<p>Variabel Y</p> <p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya. Menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Motivasi Kerja</li> </ul>

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian akan membahas mengenai analisis untuk pengujian hipotesis penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh antara *good governance* sebagai variabel (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo.

##### 4.1.1 Variabel *Good Governance*

Variabel *good governance* akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah menciptakan kegiatan atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	3
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	18	62
4	Sering	10	34
5	Selalu	0	0
Total		29	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022



Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah menciptakan kegiatan atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 29 yang menjadi responden penelitian terdapat 18 orang atau 62% yang menyatakan kadang-kadang.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden pemerintah mencari dan memberi informasi atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	2	7
4	Sering	20	69
5	Selalu	6	21
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah mencari dan memberi informasi atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 29 yang menjadi responden penelitian terdapat 20 orang atau 69% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah memberi pendapat dan mengkoordinasikan atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan

Bulila Kabupaten Gorontalo

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	19	66
4	Sering	10	34
5	Selalu	0	0
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah memberi pendapat dan mengkoordinasikan atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 29 yang menjadi responden penelitian terdapat 19 orang atau 66% yang menyatakan kadang-kadang dalam melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 10 orang atau sebesar 34% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pemerintah mengekspresikan perasaan dan mengambil consensus atas kebijakan yang dilakukan di Kantor

Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	14	48
4	Sering	15	52
5	Selalu	0	0
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah mengekspresikan perasaan dan mengambil consensus atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 29 yang menjadi responden penelitian terdapat 15 orang atau 52% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 14 orang atau sebesar 48% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang Pemerintah menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	18	62
4	Sering	10	34
5	Selalu	0	0

Total	29	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 29 yang menjadi responden penelitian terdapat 18 orang atau 62% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang Pemerintah mendorong semangat dan mengikuti atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3
3	KadangKadang	17	59
4	Sering	11	38
5	Selalu	0	0
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pemerintah mendorong semangat dan mengikuti atas kebijakan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat dilihat bahwa dari 29 yang menjadi responden penelitian terdapat 17 orang atau 59% yang menyatakan kadang-kadang

melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pegawai disiplin berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	20	69
5	Selalu	9	31
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai disiplin berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 20 orang atau 69% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 9 orang atau sebesar 31% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu sesama rekan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	16	55
4	Sering	12	41
5	Selalu	1	3
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 16 orang atau 55% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 1 orang atau sebesar 3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki inisiatif ketika menemukan permasalahan saat melakukan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	3.4
4	Sering	21	72

5	Selalu	7	24
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki inisiatif ketika menemukan permasalahan saat melakukan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 21 orang atau 72% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit sebanyak 1 orang atau sebesar 3,4% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang kesalahan pegawai dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	6	21
3	KadangKadang	12	41
4	Sering	4	14
5	Selalu	7	24
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kesalahan pegawai dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 12 orang atau 41% yang menyatakan kadang-kadang dan paling sedikit 4 orang atau sebesar 14% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif dan memiliki hasil kerja yang memuaskan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	20	69
5	Selalu	9	31
Total		29	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai efektif dan memiliki hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 20 orang atau 69% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 9 orang atau sebesar 31% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	3
4	Sering	21	72
5	Selalu	7	24



Total	29	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bertanggung jawab menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 29 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 21 orang atau 72% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan paling sedikit 7 orang atau sebesar 24% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item- total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel didapatkan dari tabel  $r$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 29, maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,3673. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel *good governance* (X).

**Tabel 4.13** Uji Validitas Variabel *Good Governance* (X)

Item	Corrected Item- Total Correlation	$r$ table	Kriteria
Item 1	<b>0.939</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 2	<b>0.681</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 3	<b>0.893</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 4	<b>0.460</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 5	<b>0.961</b>	<b>0.3673</b>	Valid

Item 6	<b>0.945</b>	<b>0.3673</b>	Valid
--------	--------------	---------------	-------

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

**Tabel 4.14** Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<b>Item</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>r table</b>	<b>Kriteria</b>
Item 1	<b>0.917</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 2	<b>0.797</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 3	<b>0.897</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 4	<b>0.914</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 5	<b>0.917</b>	<b>0.3673</b>	Valid
Item 6	<b>0.897</b>	<b>0.3673</b>	Valid

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

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*  $> 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's*  $< 0.7$  maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel *good governance* (X).

**Tabel 4.15** Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.895	6

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.895 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk *good governance* (X) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.16** Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.914	6

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.914 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

## **4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo**

Hasil yang didapatkan pada pengujian secara simultan dan parsial yakni *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo karena nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan didapatkan nilai  $R^2 = 0,602$  yang berarti bahwa pengaruh *good governance* terhadap kinerja

pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo sebesar 60,2%. *Good governance* signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penerapan *good governance* di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo yang sudah sangat baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai cukup besar yaitu berpengaruh lebih dari 50% terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan definisinya bahwa penerapan *good governance* yaitu penerapan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran terhadap kemungkinan salah alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi yang baik politik dan administrasi, melaksanakan disiplin anggaran dan penciptaan kerangka hukum dan politik untuk pertumbuhan kegiatan bisnis, hal-hal inilah yang sangat perlu untuk diterapkan di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. Untuk menambah besaran pengaruh Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo dapat melihat dari jawaban responden terkait item-item pernyataan *good governance* yang masih kurang penerapannya sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Kecamatan Bulila dalam mengevaluasi penerapan *good governance* yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan bahwa uji hipotesis antara variabel **good governnace** (X) terhadap **kinerja pegawai** (Y) di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo adalah terdapat pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh variabel *good governance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo sebesar 60,2%. Jadi, Good Governace sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan good governace sangat dibutuhkan dalam instansi atau kantor untuk membuat kinerja para pegawai semakin teliti, bagus dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

#### **5.2 Saran**

Saran bahwa antara variabel X (goood governace) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo adalah 60,2% terdapat besaran pengaruh dari variabel X (good governance) terhadap kinerja pegawai. Jadi good governace sangat dibutuhkan dalam suatu kantor atau instansi agar dapat membuat karyawan atau pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja atau kualitas mereka.

**LAMPIRAN**  
**PEDOMAN WAWANCARA**  
**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BULILA KABUPATEN**  
**GORONTALO**

**1. PENGANTAR**

Dalam rangka menyelesaikan salah satu persyaratan ujian demi menempuh gelar strata satu di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, saya bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo.

Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dengan sebaik-baiknya.

Kuesioner ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi atau Universitas.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,      Maret 2022

Risliansyah Dumbi

## II. BIODATA PENGISI

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

## III. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum Mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu, kemudian berikan tanda **check list** (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Contoh pengisian :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
1	Pimpinan harus mengedepankan aspirasi bersama	SS	S	TT	KS	STS
		✓				

4. Keterangan pilihan :

5 = SS ( Sangat Setuju)

4 = S ( Setuju )

3 = TT ( Tidak Tahu )

2 = KS ( Kurang Setuju )

1 = STS ( Sangat Tidak Setuju )

5. Mohon setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya

No	Pertanyaan	SS	S	TT	KS	STS
	<b>PENGETAHUAN :</b>					
1	Menggali pengetahuan informan tentang kinerja pegawai terhadap good governace					
2	Menggali pengetahuan informan tentang tujuan dari kinerja pegawai terhadap good governace					
3	Menggali pengetahuan informan tentang manfaat dari kinerja pegawai terhadap good governace					
4	Menggali pengetahuan informan tentang prosedur ke pesertaan kinerja pegawai terhadap good governace					
	<b>SIKAP :</b>					
1	Menggali sikap yang meliputi tanggapan/penilaian informan tentang kinerja pegawai terhadap good governace					



2	Menggali sikap yang meliputi tanggapan/penilaian informan tentang tujuan kinerja pegawai terhadap good governace					
3	Menggali sikap yang meliputi tanggapan/penilaian informan tentang manfaat kinerja pegawai terhadap good governace					
4	Menggali sikap yang meliputi tanggapan/penilaian informan tentang prosedur ke pesertaan kinerja pegawai terhadap good governace					

**Lampiran 1. Data Kuisiонер Variabel X Good Governance**

RESPOND	X1	X2	X3	X4	X5	X6
1	4	3	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4
5	3	4	3	3	3	3
6	3	4	3	3	3	3

7	4	5	4	4	4	4
8	3	4	3	4	3	3
9	3	4	3	3	3	3
10	3	4	3	4	3	3
11	3	4	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	4
13	3	4	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	3
15	3	4	3	3	3	3
16	3	4	3	3	3	3
17	4	3	4	4	4	4
18	4	5	4	4	4	4
19	4	5	4	4	4	4
20	4	5	4	4	4	4
21	4	5	4	4	4	4
22	3	4	3	4	3	3
23	4	5	4	4	4	4
24	3	4	3	3	3	3
25	3	4	3	3	3	3
26	3	4	3	3	3	3
27	3	4	3	4	3	3
28	1	2	3	4	2	2

29	3	4	3	4	3	4
----	---	---	---	---	---	---

**Lampiran 2. Data Kuisiioner Variabel Y Kinerja Pegawai**

RESPOND	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	5	4	4	3	5	4
2	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	2	4	4
6	4	3	4	2	4	4
7	5	4	5	5	5	5
8	4	3	4	3	4	4
9	4	3	4	2	4	4
10	4	3	4	3	4	4
11	4	3	4	2	4	4
12	4	4	4	3	4	4
13	4	3	4	3	4	4
14	4	4	3	3	4	3
15	4	3	4	3	4	4
16	4	3	4	3	4	4
17	5	4	4	3	5	4
18	5	4	5	5	5	5

19	5	4	5	5	5	5
20	5	4	5	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5
22	4	3	4	4	4	4
23	5	4	5	5	5	5
24	4	3	4	3	4	4
25	4	3	4	2	4	4
26	4	3	4	2	4	4
27	4	3	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	.630	.824	.201	.967	.920	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.295	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_2	Pearson Correlation	.630	1	.376	.104	.545	.527	
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.591	.002	.003	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_3	Pearson Correlation	.824	.376	1	.411	.941	.875	
	Sig. (2-tailed)	.000	.045		.027	.000	.000	

	N	29	29	29	29	29	29	
Item_4	Pearson Correlation	.201	.104	.411	1	.304	.359	
	Sig. (2-tailed)	.295	.591	.027		.109	.056	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_5	Pearson Correlation	.967**	.545**	.941**	.304	1	.943**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.109		.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_6	Pearson Correlation	.920**	.527**	.875**	.359	.943**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.056	.000		
	N	29	29	29	29	29	29	
Skor_Total	Pearson Correlation	.939**	.681**	.893**	.460*	.961**	.945**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.895	6

#### Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	------

Item_1	Pearson Correlation	1	.747**	.793**	.718**	1.000**	.793**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_2	Pearson Correlation	.747**	1	.519**	.699**	.747**	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.004	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_3	Pearson Correlation	.793**	.519**	1	.771**	.793**	1.000**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_4	Pearson Correlation	.718**	.699**	.771**	1	.718**	.771**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_5	Pearson Correlation	1.000**	.747**	.793**	.718**	1	.793**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_6	Pearson Correlation	.793**	.519**	1.000**	.771**	.793**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000		
	N	29	29	29	29	29	29	
Skor_Total	Pearson Correlation	.917**	.797**	.897**	.914**	.917**	.897**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	

#### Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	.747**	.793**	.718**	1.000**	.793**	

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_2	Pearson Correlation	.747**	1	.519**	.699**	.747**	.519**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.004	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_3	Pearson Correlation	.793**	.519**	1	.771**	.793**	1.000**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_4	Pearson Correlation	.718**	.699**	.771**	1	.718**	.771**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_5	Pearson Correlation	1.000**	.747**	.793**	.718**	1	.793**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	29	29	29	29	29	29	
Item_6	Pearson Correlation	.793**	.519**	1.000**	.771**	.793**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000		
	N	29	29	29	29	29	29	
Skor_Total	Pearson Correlation	.917**	.797**	.897**	.914**	.917**	.897**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29	29	29	

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.914	6

#### 4.1.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk pengujian hipotesis dan untuk melihat adanya pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.17** Hasil Analisis Regresi Sederhana

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.211	1	172.211	40.912	.000 <sup>a</sup>
	Residual	113.651	27	4.209		
	Total	285.862	28			

a. Predictors: (Constant), X\_GoodGovernance

b. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai nilai sig yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang digunakan. Ketika nilai sig  $< \alpha$  maka akan menolak  $H_0$ , dilihat dari hasil olahan data di atas didapatkan nilai sig (0,000)  $< \alpha$  (0,05). Maka,



kesimpulannya adalah terdapat pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo.

**Tabel 4.18** Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.192	2.954		1.758	.090
X_GoodGovernance	.898	.140	.776	6.396	.000

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 5.192 + 0.898X + e$$

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.19** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.776 <sup>a</sup>	.602	.588	2.05166
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X\_GoodGovernance

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,776. Kemudian nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,602 yang mana berarti pengaruhnya memiliki nilai positif 60,2%. Ini berarti pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo adalah sebesar 60,2%. Sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Sederhana

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.588	2.05166

a. Predictors: (Constant), X\_GoodGovernance

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.211	1	172.211	40.912	.000 <sup>a</sup>
	Residual	113.651	27	4.209		
	Total	285.862	28			

a. Predictors: (Constant), X\_GoodGovernance

b. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.192	2.954		1.758	.090
X_GoodGovernance	.898	.140	.776	6.396	.000

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

## DAFTAR PUSTAKA

### Literatur Buku :

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Adriyanto, Nico. 2007. *Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui Government*. Malang. Bayumedia Publishing.
- Ahmad Tohardi, (2010) *Pemahaman praktis manajemen Sumber Daya Manusia* Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- BPKP, 2011. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Chabib, Soleh dan Suripto. 2011. *Menilai Kinerja Pemerintahan Daerah*. Bandung: Fokusmedia.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). 2013, *Internal Control – Integrated Framework : Executive Summary*, Durham, North Carolina, May 2013
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Krismiaji. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : AMP YKPN.
- Mahsun, Mohamad, 2012, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Muh. Arief Effendi. 2016. *The Power of Good Corporate Governance*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*, edisi ke-3, cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Murwanto, Rahmadi. 2012. *Audit Sektor Publik Suatu Pengantar Bagi Pembangunan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Jakarta: LPKPAP
- Mustafa, Delly. 2013. *Birokrasi Pemerintahan*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Rewansyah, Asnawi. 2010. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Yusaitanas. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2012. *Management*. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance "kepemerintahan yang baik"*. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju
- Sembiring, Masama. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, Azhar, 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Triatna, Cepi, 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

#### **Literatur Peraturan :**

- Republik Indonesia. 2004. *Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah No. 8 Tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah No. 60 Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*. Jakarta: Sekretariat Negara.



Lukmanul Hakim, dkk. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial*. Jaffa. Vol.4. ISSN: 2339-2886

Momna Yousaf, et al.. 2015. *Exploring the impact of good governance on citizens' trust in Pakistan*. Elsevier Inc. Government Information Quarterly, <http://dx.doi.org/10.1016/j.giq.2015.06.001>

Nsfi Inayati Zahro (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.

Peace Irefin dan Mohammed Ali Mechanic. 2014. *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. Volume 19, Issue 3, Ver. I, PP 33-41

Ramadentinata, Rizki dan Lili Anita. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Kapasitas Manajemen Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening*. Padang: Jurnal WRA. Vol.1, No. 1.

Sari, Ika Maya dan Arvah Tamrin. *Pengaruh Penerapan Good Government Governance Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan*. Kendari: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Fakultas Ekonmi dan Bisnis UHO.

Surya Dailiati, Hernimawati Dan Sudaryanto. 2017. *Prinsip - Prinsip Good Governance Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru*. Jurnal Niara, Vol. 9 No. 2.

Yuni Lestari (2016). *Pengaruh Good Governance Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Fakultas Ekonomi, Unibersitas Riau.

Wulan Witaliza, Kirmizi dan Restu Agusti 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi*. Magister Akuntansi Riau.

#### Literatur web :

[www.jabar.tribunnews.com/2017/01/26](http://www.jabar.tribunnews.com/2017/01/26)

[www.pikiran-rakyat.com/2018/06/19](http://www.pikiran-rakyat.com/2018/06/19)

[www.pikiran-rakyat.com/2015/08/03](http://www.pikiran-rakyat.com/2015/08/03)

## Literatur Jurnal:

- Azlina, Nur dan Ira Amelia. 2014. Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Jember: Jurnal Akuntansi Universitas Jember. Vol. 12, No. 2.
- Claraini, Chici (2017). Pengaruh *Good Governance*, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Eniola, et. al. 2016. *Effect of Internal Control on Financial Performance of Firms in Nigeria (A study of Selected Manufacturing Firms)*. IOSR Journal of Business and Management e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 10. Ver. IV
- Fakhar Shahzad, et al. 2017. *Organizational Culture and Innovation Performance in Pakistan's Software Industry*. Technology in Society, doi: 10.1016/j.techsoc.2017.08.002
- Gunawan, Hendra. dkk. *Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management*. IRA-International Journal of Management & Social Sciences ISSN 2455-2267. Vol.08, Issue 01.
- Ira Amelia, dkk. 2014. *Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Jember: Jurnal Akuntansi Jember
- Jorg Christian Wombacher and Jorg Felfe. 2017. *Dual Commitment in The Organizational: Effect of the interplay of team and Organizational Commitment on Employee Citizenship Behavior efficacy beliefs, and Turnover intentions*. Journal of Vocational Behavior (2017), doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.004.
- Kewo, Cecilia Lelly. 2017. *The Influence of Internal Control Implementation and Managerial Performance on Financial Accountability Local Government in Indonesia*. International Journal of Economics and Financial Issues ISSN: 2146-4138
- Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Padang: Jurnal Akuntansi UNP. Vol. 1, No. 3.
- Lestari, Rini. 2015. *The Effect of Good Governance and Internal Control on Risk Management and its Implications on the Organizational Performance (Studies in Pension Fund in West Java-Indonesia)*. Research Journal of Finance and Accounting. ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online). Vol.6, No.8

# BIODATA MAHASISWA



Nama : Risliansyah Dumbi

NIM : S2118036

Tempat/Tgl Lahir : Molibagu, 20 November 1999

Alamat : Dusun I Desa Bulila Kecamatan Telaga

Fakultas/Prodi : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/ Ilmu Pemerintahan

Jenjang : S1

No.Hp : 085343614217

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bulila Kabupaten Gorontalo

Nama Orang Tua:

Ayah : Ishak Dumbi

Ibu : Rosita Yahya Kuma





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

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

Nomor : 4157/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bulila

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Risliansyah Dumbi

NIM : S2118036

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

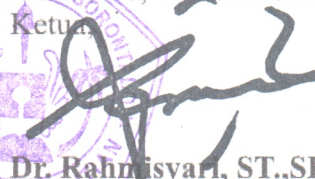
Lokasi Penelitian : KANTOR DESA BULILA KECAMATAN TELAGA

Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA  
BULILA KECAMATAN TELAGA KABUPATEN  
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Juni 2022

Ketua

  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
**NIDN 0929117202**



# PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO

## KECAMATAN TELAGA

*Jl. Ahmad A. Wahab Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo*

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/TLG/284/2022

Pada hari ini Selasa tanggal Tiga Puluh Satu bulan Mei tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. RUSMAN ZAKARIA  
NIP : 196610151992031011  
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina, IV/b  
Jabatan : Camat

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa Mahasiswa dengan Identitas :

Nama : RILIANSYAH DUMBI  
NIM : S2118036  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Desa Bulila Kec Telaga Kab. Gorontalo  
Program Studi : Fisip  
Fakulta : Ilmu Sosial dan Pemerintahan

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan Penelitian di Kantor Desa Bulila Kec. Telaga Kabupaten Gorontalo pada tanggal 10 Mei s.d 10 Juni 2022 berdasarkan Surat Rekomendasi Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor 074/VI/BKBP/357/VI/2022  
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Telaga, 20 Juni 2022

CAMAT TELAGA,

Drs. RUSMAN ZAKARIA

NIP. 196610151992031011

Tembusan :

1. Yth. Bupati Gorontalo (sebagai laporan)
2. Yth. Wakil Bupati Gorontalo (sebagai laporan)
3. Yth. Sekretariat Daerah Kabupaten Gorontalo
4. Yang Bersangkutan



**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 193/FISIP-UNISAN/S-BP/VIII/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 : Risliyansyah Dumbi  
NIM : S2118036  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **25%** 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, 15 Agustus 2022

Tim Verifikasi,

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

## PAPER NAME

SKRIPSI\_S2118036\_RISLIYANSYAH DU  
MBI\_PENGARUH PENERAPAN GOOD GO  
VERNANCE TERHADAP KINERJA PEGA  
WAI KANT

## AUTHOR

S2118036 RISLIANSYAH DUMBI

## WORD COUNT

**9090 Words**

## CHARACTER COUNT

**62356 Characters**

## PAGE COUNT

**46 Pages**

## FILE SIZE

**70.4KB**

## SUBMISSION DATE

**Aug 16, 2022 4:53 AM GMT+8**

## REPORT DATE

**Aug 16, 2022 5:00 AM GMT+8**

### ● 25% Overall Similarity

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

- 25% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

### ● Excluded from Similarity Report

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



## ● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 5% 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	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b>	13%
	Internet	
2	<b>eprints.ums.ac.id</b>	3%
	Internet	
3	<b>123dok.com</b>	2%
	Internet	
4	<b>repository.upstegal.ac.id</b>	2%
	Internet	
5	<b>repository.uinjkt.ac.id</b>	<1%
	Internet	
6	<b>id.scribd.com</b>	<1%
	Internet	
7	<b>adoc.pub</b>	<1%
	Internet	
8	<b>repository.unhas.ac.id</b>	<1%
	Internet	

9	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b>	<1%
	Internet	
10	<b>id.123dok.com</b>	<1%
	Internet	
11	<b>repository.ekuitas.ac.id</b>	<1%
	Internet	
12	<b>es.scribd.com</b>	<1%
	Internet	
13	<b>eprints.kwikkiangie.ac.id</b>	<1%
	Internet	
14	<b>repository.radenintan.ac.id</b>	<1%
	Internet	
15	<b>I Kadek Satria Arsana. "PENGARUH KETERAMPILAN MENGAJAR GUR..."</b>	<1%
	Crossref	
16	<b>tugassekolah.co.id</b>	<1%
	Internet	