



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MAJALENGKA

Ratna Rainia^{1*}, Diding Bajuri², Kania Agustina³

⁽¹⁾Mahasiswa Pascasarjana Ilmu Administrasi, Universitas Majalengka, Jawa Barat, Indonesia

⁽²⁾⁽³⁾Dosen Pascasarjana Ilmu Administrasi, Universitas Majalengka, Jawa Barat, Indonesia

e-mail korespondensi : -

Disubmit Desember 2021 , diterima Januari 2022 , diterbitkan Februari 2022

Submitted December 2021, *Accepted* January 2022 , *Published* February 2022

Penulis koresponden



Jurnal **DIALOGIKA**
diterbitkan oleh
Program Pascasarjana
Administrasi Publik
Universitas Majalengka

Abstract

The implementation of good governance for government agencies is very important because the application of good governance principles in government agencies is considered necessary for research given the importance of the level of achievement of good governance implementation and its effect on improving performance by maximizing the role of leadership in carrying out the principles of good governance implementation effectively and efficiently. The research methods used are descriptive and verificative methods that are implemented through data collection in the field. The sampling used in this study used proportional random sampling techniques. The data analysis method in this study uses descriptive analysis and verificative analysis that can help in processing, analyzing, and interpreting the data studied. The analytical techniques used in this study use regression analysis. Based on the results of data processing using SPSS, data obtained that shows that partially leadership has a significant effect on employee performance, as well as good governance has a positive and significant influence on employee performance. The results of simultaneous research proved that leadership and good governance have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership; Good Governance; Performance Employment.*

Abstrak

Implementasi *good governance* bagi instansi pemerintah sangat penting kedudukannya, oleh karena penerapan prinsip-prinsip *good governance* di instansi pemerintah dinilai perlu untuk dilakukan penelitian mengingat pentingnya tingkat capaian pelaksanaan *good governance* dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dengan memaksimalkan peran kepemimpinan dalam menjalankan prinsip-prinsip pelaksanaan *good governance* secara efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh data yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupun dengan *good governance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan terbukti bahwa kepemimpinan dan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kepemimpinan; Good Governance; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Good Governance adalah suatu tata kelola pemerintahan yang baik yang harus diterapkan untuk mencapai sebuah kesuksesan dalam setiap organisasi, sehingga akan menimbulkan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan yang sudah ditentukan. Saat ini *good governance* sangat ramai diperbincangkan, karena *good governance* adalah instrumen untuk mengukur ada atau tidaknya pekerjaan yang mencakup transparansi, profesionalisme, partisipatif, efektif serta efisien dalam bekerja di dalam sebuah organisasi yang dipimpin oleh seorang atasan terhadap pegawai-pegawainya. Makna dari *governance* pada dasarnya tidak diatur dalam undang-undang (UU). Tetapi dapat dimaknai bahwa *governance* adalah tata pemerintahan, penyelenggaraan negara, atau manajemen (pengelolaan) yang artinya kekuasaan tidak lagi semata-mata dimiliki atau menjadi urusan pemerintah.

Governance itu sendiri memiliki unsur kata kerja lain yaitu *governing* yang berarti fungsi pemerintah bersama instansi lain (LSM, swasta, dan warga Negara) yang dilaksanakan secara seimbang dan partisipatif. *Sedangkan good governance* adalah tata pemerintahan yang baik atau menjalankan fungsi pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa (struktur, fungsi, manusia, aturan, dan lain-lain). Selain pelaksanaan *good governance* harus ada juga latihan kepemimpinan yang harus dilaksanakan oleh sebuah organisasi sehingga pegawai-pegawai mempunyai jiwa patriotisme dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Seperti yang dikemukakan Dwiyanto, bahwa sistem pengelolaan pemerintahan di beberapa negara mengalami inefisiensi yang disebabkan oleh adanya praktik *bad governance* seperti tidak transparan, rendahnya partisipasi warga, rendahnya daya tanggap birokrasi, serta diskriminasi. Oleh karena itu, perlunya penataan sistem pemerintah melalui pelaksanaan konsep *good governance* (Dwiyanto, 2008:18).

Pelaksanaan *good governance* sangat penting, tidak hanya disebuah organisasi, tetapi setiap lembaga yang melaksanakan administrasi dalam lingkup kecil sekalipun harus menerapkannya. *Good governance*

tidak hanya melatih kepemimpinan seseorang, tetapi juga melatih psikologis seseorang agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi dan didasari dengan tanggungjawab yang tinggi agar setiap pekerjaan itu berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui pelaksanaan *good governance* dalam sebuah organisasi, maka perlu dilakukannya penelitian ilmiah. Sehingga tidak ada keraguan dalam mengemukakan suatu pernyataan. Salah satu asas dalam penyelenggaraan negara dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah asas keterbukaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 UU No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi, dan Nepotisme (KKN). Keterbukaan dalam hal ini dimaknai sebagai wujud transparansi penyelenggaraan Negara terhadap masyarakat, khususnya terkait dengan informasi berkaitan dengan pelaksanaan pemerintahan. Untuk menunjang asas keterbukaan tersebut, maka pada tanggal 3 april 2008 lahirlah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik sebagai sarana mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan Negara dalam rangka mewujudkan demokrasi bangsa di era reformasi.

Good governance selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan, terutama kualitas pekerjaan yang baik. Sehingga pekerjaan yang dilakukan harus optimal. Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik. Dalam konteks pemerintahan yang baik, salah satu kunci sukses terpenting dari adanya perubahan dalam proses *governance* terletak pada individu-individu yang ada di dalam proses *governance* itu sendiri. Individu-individu adalah mereka yang menciptakan dan memelihara perubahan. Wilson dan Rosenfeld mengemukakan 4 (empat) alasan resistensi individu terhadap perubahan yaitu: kepentingan pribadi, rendahnya tingkat kepercayaan, perbedaan pandangan/penilaian, rendahnya toleransi terhadap perubahan (Sumarto, 2004: 11).

Pelaksanaan tata kelola yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan

yang baik pula yang mampu menunjukkan wibawa dan pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Untuk menuju ke kinerja yang baik, maka harus adanya sesuatu yang harus dilakukan seperti mempunyai jiwa amanah, yaitu mempunyai integritas yang tinggi, bersikap jujur dan bisa mengemban tugas dengan baik, selain itu harus juga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai serta memahami bagaimana cara untuk mengimplementasikannya, menunjukkan rasa ingin tahu, semangat berdedikasi serta berorientasi pada hasil, memahami resiko pekerjaan dan berkomitmen untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya serta tidak bergantung kepada orang lain, memiliki pola pikir dan cara pandang yang baik, taat pada tata tertib dan aturan yang ada serta mampu mengajak orang lain untuk bersikap yang sama, menyadari dan mau memahami serta memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pihak lain, sehingga timbullah prestasi kerja seorang pegawai dalam setiap organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat

erat, karena tercapainya organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Dari adanya kinerja yang baik, maka harus adanya kualitas pekerjaan yang baik.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan cara menilai prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan instansi pemerintah atau perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja pegawai. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas kerja pegawai. Hasil penilaian kinerja pegawai dapat diketahui kelebihan dan kekuarangan dari pekerjaan yang nilai serta dapat memberikan umpan balik kepada pegawai yang bersangkutan Untuk itu, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja secara adil. Karena penilaian terhadap pegawai secara objektif dan adil akan mendorong produktivitas yang lebih baik. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para pegawai.

Oleh karena itu, penilaian kinerja secara rutin dilakukan agar diketahui peran yang aktif para pegawai dalam mendukung terciptanya tujuan organisasi. Peneliti dalam hal ini mengambil data, melakukan observasi wawancara, di kantor Perdagangan Kabupaten Majalengka. Peneliti sudah melakukan penjajagan sehingga, hasil penjajagan peneliti menemukan bahwa masih rendahnya prestasi kerja pegawai. Ini diperkirakan karena masih belum melaksanakan prinsip *good governance* yang tepat. Salah satu diantaranya yaitu belum melaksanakan prinsip keefektifan kerja pegawai. Terlihat dari hasil survey peneliti kantor Perdagangan Kabupaten Majalengka merumuskan misi mewujudkan pelayanan prima dan mewujudkan kinerja Aparatur Pemerintah di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Dari keempat tersebut Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka melaksanakan sebagian dari prinsip *good governance*, akan tetapi masih banyak pegawai yang belum

sepenuhnya memahami dari pekerjaannya, belum terlihat efektif dan efisien, sehingga prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka masih rendah. Terlihat bahwa prestasi kerja pegawainya masih kurang, sehingga harus adanya peningkatan kualitas pekerjaan agar menimbulkan prestasi kerja pegawai yang baik. Khususnya untuk *good governance* sendiri yang harus lebih optimal dilaksanakan sehingga berkembangnya suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat didalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2013:3) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2013:137), dalam memperoleh data dapat dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka.

b. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan kepemimpinan, pelaksanaan *good gvernance* dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

1. Profil Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka
2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.

Penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) lingkungan non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2013:13) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja pegawai

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = kepemimpinan

X2 = prinsip *good governance*

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan analisis linier regresi berganda. Penggunaan analisis linier regresi berganda merupakan metode yang dianggap cocok dengan karakteristik model yang dibangun oleh penelitian.

Tabel 1. Koefisien Korelasi

		Correlations	
		kepemimpinan_X1	good governance_X2
Kepemimpinan_X1	Pearson Correlation	1	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
good governance_X2	Pearson Correlation	.882**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2020

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antar variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan good governance sebesar 0,882. Nilai korelasi tersebut mengindikasikan bahwa derajat hubungan antara kepemimpinan dengan good governance dikategorikan tinggi.

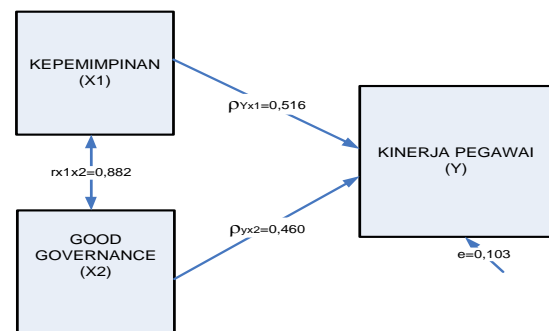
Tabel 2. Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.940	1.698		1.143	.257
1 kepemimpinan_X1	.360	.060	.516	6.040	.000
Good governance_X2	.320	.059	.460	5.393	.000

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,516 dan nilai

koefisien regresi untuk variabel good governance sebesar 0,460. Untuk lebih jelasnya dapat diilustrasikan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Struktur Hasil Analisis

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 1, maka dapat dihitung mengenai kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai baik secara langsung, tidak langsung maupun total pengaruh secara parsial dan simultan, serta nilai pengaruh dari variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pengaruh langsung yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,516^2 \times 100\% = 26,63\%$. Pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui good governance sebesar $0,516 \times 0,882 \times 0,460 \times 100\% = 20,94\%$. Total Pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar $26,63\% + 20,94\% = 47,57\%$.

Pengaruh langsung yang diberikan oleh good governance terhadap kinerja pegawai sebesar $0,460^2 \times 100\% = 21,16\%$. Pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh good governance terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan sebesar $0,460 \times 0,882 \times 0,516 \times 100\% = 20,94\%$. Total pengaruh yang diberikan oleh good governance terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar $21,16\% + 20,94\% = 42,10\%$. Pengaruh secara simultan yang diberikan oleh kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.947 ^a	0,897	0.893	0.788026

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,947^a dan nilai Rsquare sebesar 0,897; maka nilai kontribusi pengaruh secara simultan adalah $0,897 \times 100\% = 89,70\%$ dan sisanya sebesar 10,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel good governance (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diukur secara parsial dan simultan, yaitu:

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Pengujian Hipotesis X_1 terhadap Y

Strukt.	Koef. Det	F hitung	Sign.	Ksmpln
ρ_{yx1}	0,516	6,040	0.000	Ho ditolak

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,997. Artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengujian selanjutnya antara variabel good governance terhadap kinerja pegawai, diuraikan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ good governance berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Pengujian Hipotesis X_2 terhadap Y

Strukt.	Koef. Det	F hitung	Sign.	Ksmpln
ρ_{yx2}	0,460	5,393	0.000	Ho ditolak

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,997. Artinya variabel good governance memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengujian selanjutnya antara variabel kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai secara simultan, diuraikan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx1}; \rho_{yx2} = 0$ kepemimpinan dan good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx1}; \rho_{yx2} \neq 0$ kepemimpinan dan good governance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Pengujian Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

Strukt.	Koef. Det	F hitung	Sign.	Ksmpln
$\rho_{yx1};$	0,89	277,59	0.00	Ho
ρ_{yx2}	7	5	0	ditolak

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak F (F_{hitung}) lebih besar dari F (F_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) menjadi $dk (n-k-1)$ yaitu sebesar 3,04. Artinya variabel kepemimpinan dan good governance memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil ini menunjukkan adanya

kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi (2010) yang menyatakan Kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Dalam penelitian Hermanson (2003), mengenai hubungan antara penerapan Good government governance dengan kinerja pegawai menyatakan bahwa: Penerapan

Good government governance berasosiasi dengan kinerja pegawai. Suatu organisasi akan sangat terbantu kinerjanya apabila dalam organisasi tersebut menerapkan Good government governance, begitu juga dalam pemerintahan apabila Good government governance-nya bagus maka kinerjanya juga akan bagus, dan hal itu akan membuat output yang dihasilkan juga akan bagus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kewajiban penerapan Good government governance merupakan suatu hal yang tepat dalam suatu pemerintah. Menurut Pratikno (2009:10), Good governance selain merujuk mekanisme pasar yang dianggap paling efisien dalam pengelolaan sumberdaya, good governance juga dirumuskan sebagai pola pemerintahan yang demokratis. Good governance sebagai democratic politics ini ditandai oleh beberapa karakter, seperti transparansi, partisipasi, representasi, akuntabilitas dan penegakkan hak asasi manusia. Sedangkan menurut Tjokroamidjojo (2006:11) "good governance" dapat dicapai melalui pengaturan yang tepat dari fungsi pasar dengan fungsi organisasi termasuk organisasi publik sehingga dicapai transaksi-transaksi dengan biaya transaksi paling rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil dari nilai koefisien regresi good governance dengan variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 0,460. Nilai koefisien regresi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa yang terjadi antara variabel good governance dengan variabel kinerja pegawai adalah searah. Dimana semakin tinggi good governance, maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya kinerja pegawai. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa good governance memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka, karena variabel good governance memiliki tingkat signifikansi

PENUTUP

Pengaruh kepemimpinan dan Good governance terhadap Kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh data yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 47,57%, sementara good governance memberikan

pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,10%. Hasil penelitian secara simultan kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai sebesar 89,70% dan sisanya sebesar 10,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa Prinsip-prinsip dalam kepemimpinan telah diimplementasikan dengan cukup baik. Peneliti berharap Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Majalengka dapat mempertahankan prinsip dalam kepemimpinannya, begitupun dengan hasil pelaksanaan good governance telah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip good governance untuk dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan dalam rangka memberikan pelayanan public yang lebih berkualitas. Untuk pelaksanaan kinerja pegawai juga telah menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun faktor kemandirian harus ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan.


DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. 2008. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sumarto, Hetifah. 2004. Inovasi, Partisipasi dan Good Governance. Yayasan Obor. Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta. Liberty.
- Nawawi, Hadari 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: UGM.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan. Pertama, PT. Rineka Cipta
- Inu Syafei. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. (SANRI). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, Dan Isu. Gava Media, Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV.Alfabeta.
- Wahjosumidjo, 2005, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Thoha, Miftah.2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Kepemimpinan dan manajemen masa depan. Bogor: IPB Press.
- Dale, Timpe A. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan,. Gramedia, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah. Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- James A.F Stoner, 2003, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid II, Gramedia Grup,. Jakarta.
- Sutikno, sobry M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan., Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutikno, sobry M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Billah, 2001. "Workshop and Seminar on Good Governance" kerjasama Utrecht. University dan Airlangga.
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. Sistem Informasi Akuntansi. Erlangga: Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia., Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Mahmudi, (2005). Manajemen Kinerja

Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.
Rizky, Achmad S. 2001. Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan. Perusahaan, Cetakan pertama. Gramedia Utama. Jakarta.
Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

BIOGRAFI PENULIS

	<p>Ratna Rainia merupakan Mahasiswa Pascasarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi, di bawah bimbingan Dr. H. Diding Bajuri, M.Si dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelaksanaan Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka. <i>Email: firstauthor@gmail.com</i></p>
---	--