



Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo

The Effect of Good Governance Implementation on Employee Performance at the Bulila District Office, Gorontalo Regency

Risliansyah Dumbi¹, Arman², Swastiani Dunggio³

¹²³ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

Risliansyah24@gmail.com; armansojol@unisan.ac.id; swastianidunggio@yahoo.com

ABSTRAK

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

Kata kunci : Good Governance; Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence the implementation of good governance has on employee performance at the Bulila District Office, Gorontalo Regency. The type of research used is quantitative using survey methods. The method of analysis in this study uses simple regression analysis. Based on the results of the analysis and hypothesis submission, it can be concluded that there is a positive and significant influence of the Camat leadership on employee performance in the Bulila district, Gorontalo district, with the results of the analysis it can be seen that the t-count value for the Camat leadership variable is 2.272 with a value of significant at 0.029. This significant value is still smaller than the alpha value (0.05) so that H_0 is accepted.

Keywords: *Good Governance; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

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 sektor publik, 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 *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, 2004) 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) 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).

Mewujudkan *good governance* tentunya memiliki banyak hal dan banyak cara diperlukan dilaksanakan, dan terwujud dalam kinerja pegawai yang dapat memahami nilai-nilai dan tradisi aparatur administrasi pemerintahan mencirikan praktik tata kelola yang baik, dan tata pemerintahan yang baik sangat membutuhkan perubahan menyeluruh di semua elemen lembaga yang terlibat dalam praktik tata pemerintahan yang baik antara lain pemerintah sebagai: perwakilan negara, yaitu pasar dan pelaku usaha, serta masyarakat sipil sehingga semua dapat memainkan peran yang saling melengkapi dan optimal dalam untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, dengan mempertimbangkan

pembangunan yang baik pemerintahan memiliki kompleksitas yang tinggi dan kendala yang besar, maka perlu langkah strategis untuk memulai reformasi praktik tata kelola yang baik, dan pembangunan *good governance* akan lebih mudah jika dimulai dari sektor pelayanan publik. 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 berartisupremasi hukum dan demokrasi.

Sekarang pemerintahan yang baik telah menjadi istilah yang mampu memberikan prinsip yang dapat mewujudkan cara etis atau kinerja (Dunggio, 2020) 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. Diera 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 Kurang dari tanggap, 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 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. (Ningsih et al., 2011; Tahir, 2014) 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, memerlukan pemahaman tentang hakikat negara yang tidak hanya diabadikan dalam konstitusi tetapi juga fungsi cita-cita keagamaan dan hakikat persoalan kontemporer.

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).

Dengan prinsip otonomi daerah diharapkan pemerintah daerah dapat melakukan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan secara optimal dan tidak terlalu bergantung pada pemerintah pusat seperti era pemerintahan sebelumnya (Ali et al., 2018; Mardiasmo, 2002; Syaukani dkk, 2006).

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 budayarekrutmen 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 itudengan 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. (Rumalolas et al., 2018)

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 aparat 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 tentang pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (andhika trisno, marlien lapian, 2017; Azlina & Amelia, 2015; Ilham, 2020; Ria Agustina et al., 2021; Rumalolas et al., 2018; Yunaita Rachmawati, Dwi Susanto, 2016).

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan cara mendapatkan data penelitian. Persamaannya sama-sama mengangkat penerapan *good governance* terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan mengolah data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan kuisioner yang disebarakan 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, 2013, 2014, 2016, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. 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.

Deskripsi Variabel *Good Governance*

Variabel *good governance* akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari kuisioner dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Distribusi pendapat responden 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.
- Distribusi pendapat responden 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.
- Distribusi pendapat responden 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.
- Distribusi pendapat responden 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.

- Distribusi pendapat responden 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.
- Distribusi pendapat responden 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.

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil dari kuisioner dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Distribusi pendapat responden tentang pegawai disiplin berada ditempat 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.
- Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat bekerja samadengan baik dan saling membantu 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.
- Distribusi pendapat responden 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.
- Distribusi pendapat responden 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.

- Distribusi pendapat responden 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.
- Distribusi pendapat responden 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.

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. Semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Selanjutnya hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y), 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) seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.895	6

Dari hasil output didapatkan nilai α 0.895 $>$ 0.7 maka, dapat dikatakan untuk konstruk *good governance* (X) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2 dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. 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.

B. Pembahasan

Pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo, 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 kerangkahukum 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.

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 Governance* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan *good governance* sangat dibutuhkan dalam instansi atau kantor untuk membuat

kinerja para pegawai semakin teliti, bagus dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Saran bahwa antara variabel X terhadap variabel Y di Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo adalah 60,2% terdapat besaran pengaruh dari variabel X (*good governance*) terhadap kinerja pegawai. Jadi *good governance* sangat dibutuhkan dalam suatu kantor atau instansi agar dapat membuat karyawan atau pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja atau kualitas mereka.

REFERENSI

- Ali, M., Amil, A., & Zulhadi, Z. (2018). Implementasi Kebijakan Collaborative Governance Dalam Tata Kelola Kawasan Pariwisata Pada Badan Promosi Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Jurnal Ulul Albab*, 22(2), 6–12. <https://doi.org/10.31764/jua.v22i1.579>
- andhika trisno, marlien lapian, D. (2017). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Wanea Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 9.
- Azlina, N., & Amelia, I. (2015). Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 12(2), 32. <https://doi.org/10.19184/jauj.v12i2.1409>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Ilham, Y. (2020). *Pengaruh Good Government Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (studi pada kantor sekretariat DPRD kota palopo)*. 303.
- Kaloh. (2010). *Kepemimpinan Kepala Daerah (Pola Kegiatan, Kekuasaan, Perilaku Kepala Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Mardiasmo. (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Ningsih, N. A., Indar, & Razak, A. (2011). Analisis Hubungan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur. *Pasca Unhas*, 1–11.
- Ria Agustina, Ketut Sunarta, & Sigit Edi. (2021). *Pengaruh Good Government Governance Terhadap Kinerja Pemerintah*.
- Rumalolas, R., Dr. Syamsudin, M., & Drs. M. Farid Wajdi, P. . (2018). Pengaruh good governance terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–11.
- Sedarmayanti. (2004). *Good Government (Pemerintahan yang baik)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta cv.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Syaukani dkk. (2006). *Otonomi Daerah dalam Negara kesatuan*, (cetakan II). Pustaka Pelajar.
- Tahir, A. (2014). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.
- Widyananda, H. (2008). *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah untuk Penegakan Good Governance di Indonesia*.
- Yunaita Rachmawati, Dwi Susanto, D. A. Y. dan. (2016). Pengaruh Good Governance Terhadap Kualitas Pemberian Layanan Publik. *Paradigma*, 12(02), 073–091.