

SKRIPSI
**PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPENDUDUKAN DAN
CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE PROVINSI
SULAWESI BARAT**



Oleh

SRI WAHYUNI

Nomor Induk Mahasiswa : 105611101420

**PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
TAHUN 2024**

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN CATAN SIPIL
KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)

Di Susun dan Diajukan Oleh

SRI WAHYUNI

Nomor Induk Mahasiswa : 105611101420

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni

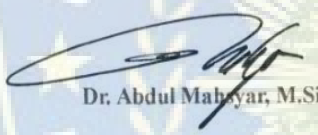
Nomor Induk Mahasiswa : 105611401420

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

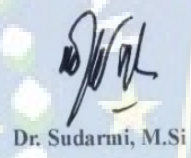


Menyetujui:

Pembimbing I


Dr. Abdul Mahsyar, M.Si

Pembimbing II


Dr. Sudarmi, M.Si

Mengetahui:

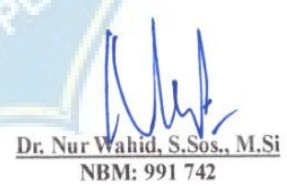
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu

Politik Unismuh Makassar

Dr. H. Ikhwan Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727

Ketua Program Studi Ilmu

Administrasi Negara


Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si
NBM: 991 742

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji Ujian skripsi Dekat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0240/FSP/A.4-11/11/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Makassar pada hari



KETUA

SEKERTARIS

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si

TIM PENGUJI

1. Dr. H. Amir Muhiddin, M.Si (Ketua)

2. Dr. Hj. Sudarmi, M.Si

3. Dr. Syukri, S.Sos., M.Si

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sri Wahyuni

Nomor Induk Mahasiswa : 105611101420

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik dan pemberian sanksi lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku di universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Januari 2024

Yang Menyatakan,



Sri Wahyuni

ABSTRAK

Sri Wahyuni. Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. (dibimbing oleh Abdul Mahsyar dan Sudarmi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penerapan *Good Governance* dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, penerapan *good governnace* berdasarkan rujukan aspek transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, diketahui dari hasil penelitian menunjukkan presentase sebesar 69.44%. Sedangkan kondisi kinerja pegawai menunjukkan presentase 80%. Pengaruh dari penerapan *good governnace* terhadap kinerja pegawai dipresentasekan sebesar 30.3% sedangkan 70% (100% - 30.3%) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek penerapan *good governnace* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tunjangan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Penerapan *Good Governance*, Kinerja Pegawai

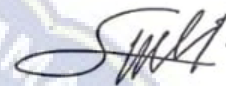
KATA PENGANTAR

Penulis penjatkan rasa syukur yang tidak terhingga kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat”. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kedua orang tua, dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil
2. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si selaku Pembimbing 1 dan Ibu Dr. Sudarmi, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Seluruh staf pengajar, baik dosen maupun asisten dosen, staf pegawai yang ada di lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
6. Seluruh pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Majene yang telah banyak memberikan bantuannya pada saat penelitian.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 15 Januari 2024
Yang Menyatakan,



Sri Wahyuni



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Peneliti Terdahulu	9
B. Konsep <i>Good Governance</i>	11
1. Pengertian <i>Good Governance</i>	11
2. Tujuan Pelaksanaan <i>Good Governance</i>	13
3. Prinsip <i>Good Governance</i>	16
C. Konsep Kinerja Pegawai	20
1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	20
2. Aspek-Aspek Dalam Kinerja Pegawai	23
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	25
D. <i>Good Governance</i> Dalam Kinerja Pegawai	27
E. Kerangka Pikir	28
F. Hipotesis Penelitian.....	29
G. Definisi Operasional Variabel	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	34
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	34

C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Variabel Penelitian	37
F. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Majene	42
2. Visi, Misi	43
3. Susunan Organisasi dan Tugas Pokok	43
B. Analisis Data Hasil Penelitian	54
1. Karakteristik Responden	54
2. Hasil Penelitian dan Distribusi Jawaban Responden	57
3. Analisis Deskriptif Deskriptif	89
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	90
5. Analisis Regresi Linear Sederhana	92
6. Pengujian Hipotesis	93
C. Pembahasan Hasil Penelitian	94
1. Penerapan <i>Good Governnace</i> Terhadap Kinerja Pegawai	94
2. Pengaruh Pelaksanaan <i>Good Governnace</i> Terhadap Kinerja Pegawai	98
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.1	Skala Model <i>Likert</i>	38
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3	Observasi Penerapan <i>Good Governance</i> (Variabel X).....	57
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X (Pelaksanaan <i>Good Governance</i>)	58
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Transparansi dalam Ketersediaan Informasi).....	59
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Transparansi dalam Pemberian Pelayanan).....	60
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pelaksanaan <i>Good Governance</i> (Aspek Transparansi).....	62
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Partisipasi Masyarakat dalam Beraspirasi).....	62
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Partisipasi dalam Menjaga Tatib Baik Pegawai/Masyarakat)	64
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Partisipasi).....	65
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Akuntabilitas Penetapan Fungsi/Tugas yang Selaras dengan Tujuan)	65

Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Kepastian Pelayanan Yang Diberikan Tanpa Diskriminasi)	67
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan <i>Good Governance</i> (Aspek Akuntabilitas)	68
Tabel 4.14	Observasi Kondisi Kinerja Pegawai (Variabel Y).....	70
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	71
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Kualitas Kerja: Proses Pelaksanaan Pekerjaan yang Sesuai).....	72
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Kualitas Kerja: Kesesuaian Hasil Kerja dengan Peruntukkan).....	73
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Kualitas Kerja)	74
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Ketetapan Waktu: Kesesuaian dengan Tenggat Waktu)	75
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Ketetapan Waktu: Ketetapan Rencana Dalam Hasil)	76
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Ketetapan Waktu).....	77
Tabel 4.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Inisiatif : Mengemukakan Ide/Gagasan Saat Pertemuan)	78
Tabel 4.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Inisiatif Dalam Problem Solving)	79
Tabel 4.24	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Inisiatif).....	80

Tabel 4.25	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Kecakapan: Pemanfaatan Potensi Diri).....	81
Tabel 4.26	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Kecakapan: Efektif dalam Bekerja)	82
Tabel 4.27	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja pegawai (Kecakapan)	83
Tabel 4.28	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Komunikasi: Menjaga Komunikasi Saat Bekerjasama).....	84
Tabel 4.29	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Komunikasi Dalam Menjaga Interaksi Berdasarkan Perilaku Dasar).....	85
Tabel 4.30	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Komunikasi).....	87
Tabel 4.31	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	89
Tabel 4.32	Uji Validitas Angket Variabel X (Penerapan <i>Good Governance</i>).....	90
Tabel 4.33	Uji Validitas Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)	91
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Angket Variabel Penelitian.....	92
Tabel 4.35	Analisis Koefisien Determinasi R^2	94
Tabel 4.36	Rincian Jawaban Angket Variabel X Penerapan <i>Good Governance</i>	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.3	Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X (Penerapan <i>Good Governance</i>)	69
Gambar 4.4	Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	88
Gambar 4.5	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Penerapan <i>Good Governance</i>	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	109
Lampiran 2	Observasi Penerapan <i>Good Governance</i>	114
Lampiran 3	Distribusi Jawaban Angket Variabel Penelitian Penerapan <i>Good Governance</i> (X) dan Kinerja Pegawai (Y).....	116
Lampiran 4	Output Validitas: Angket Variabel X (Penerapan <i>Good Governance</i>).....	121
Lampiran 5	Output Reliabilitas: Angket Variabel X (Penerapan <i>Good Governance</i>).....	125
Lampiran 6	Distribusi Nilai r Tabel.....	127
Lampiran 7	Dokumentasi	128



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 1998, Indonesia mengalami perubahan politik yang signifikan dengan jatuhnya rezim Orde Baru. Reformasi politik ini juga diikuti dengan upaya reformasi birokrasi untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi korupsi di dalam pemerintahan. Indonesia sebagai anggota berbagai organisasi internasional seperti Bank Dunia, IMF, dan lainnya, mendapat tekanan untuk memperbaiki tata kelola dan praktik pemerintahan. Beberapa organisasi ini mensyaratkan reformasi untuk mendukung bantuan finansial dan dukungan internasional. Peran masyarakat sipil dan lembaga-lembaga non-pemerintah (LSM) di Indonesia juga sangat penting dalam mendorong penerapan *good governance*. Mereka berperan dalam mengawasi kinerja pemerintah, menyuarakan aspirasi masyarakat, dan memperjuangkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan dan undang-undang yang bertujuan untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan, termasuk upaya untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan. Komitmen dari para pemimpin politik juga menjadi faktor penting dalam mendorong *Good Governance*. Ketika pemimpin politik memiliki tekad untuk memperbaiki sistem pemerintahan, hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan prinsip *Good Governance*. Adapun prinsip-prinsip *Good Governance* menurut *United Nation Development Programme (UNDP)* Partisipasi, Aturan hukum, Transparansi, Daya tanggap, Berorientasi, Berkeadilan, Efektivitas dan Efisiensi, Akuntabilitas, dan Bervisi strategis. (Rosika & Frinaldi, 2023)

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin global, pola pemerintahan yang baik atau *Good Governance* sudah menjadi tuntutan sekaligus kebutuhan dalam penyelenggaraan pemerintahan. *Good Governance* menuntut keseimbangan peran antar seluruh unsur pendukungnya, yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat. dengan diimplimentasikan Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka salah satu tugas pemerintah daerah adalah melakukan restrukturisasi terhadap organisasi. Menurut (Azuardana, 2018) (dalam Sheva Krisna Danendra et al., 2023) Stephen P. Robbins dan Mary Coulter mendefinisikan restrukturisasi atau perubahan organisasi yaitu perubahan terhadap orang, struktur, dan teknologi. Perubahan lingkungan eksternal atau perubahan dalam strategi organisasi seringkali menyebabkan perubahan dalam jalannya struktur organisasi, teknologi, dan orang. Proses restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah pada dasarnya merupakan perbaikan terhadap bentuk dan tata kelola organisasi tersebut.

Penataan kelembagaan pemerintah daerah perlu adanya pengorganisasian perangkat daerah, baik besaran maupun nomenklturnya sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah dalam rangka memudahkan pembinaan dan pengawasan karna dampak personal dan pembiayaan yang ditimbulkan kelembagaan tersebut. Pedoman dimaksud disini bukan berarti “membuat keseragaman/*uniforms*” akan tetapi suatu aturan/tatanan membuat. Hal ini perlu dilakukan agar organisasi perangkat daerah yang dibentuk benar-benar efektif. Menurut UU Nomor 23 tahun 2014 tersebut bahwa penyusunan dan pengendalian organisasi perangkat daerah dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Pemberian informasi mengenai kinerja

pegawai pemerintah daerah kepada masyarakat merupakan cara untuk mengurangi informasi asimetrik di *sector public* (Mahmudi, 2010:8). Pengukuran kinerja adalah salah satu faktor terpenting bagi organisasi swasta maupun publik. Hal ini dikarenakan hasil dari pengukuran tersebut dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan juga sebagai tolok ukur dalam memonitor berhasil atau tidaknya strategi kinerja yang telah dilaksanakan suatu organisasi termasuk juga pada organisasi sektor publik atau organisasi nirlaba. Organisasi sektor publik atau organisasi nirlaba merupakan organisasi yang berfokus pada pelayanan terhadap publik serta mengelola dana publik. Dalam hal ini yang termasuk kedalam organisasi sektor publik adalah organisasi Pemerintahan (Anggraini et al., 2020). *Good Governance* juga merupakan sistem dan mekanisme yang mengatur pola hubungan antara pemerintah, dunia usaha/swasta, dan masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, demokratis, efektif, dan efisien sesuai dengan cita-cita terbentuknya masyarakat madani yang makmur, sejahtera, dan mandiri (Priansa 2018) (AgustiningTyas et al., 2020).

Secara teoritis *Good Governance* mengandung arti bahwa pengelolaan kekuasaan yang didasarkan pada aturan - aturan hukum yang berlaku, pengambilan kebijakan secara transparan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat (Kaloh, 2010:172). Sebagai organisasi *sector public*, pegawai dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah agar senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintahan. Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip *Good Governance* dapat mendukung terlaksananya terhadap kinerja pegawai, bahwa disetiap kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip-prinsip *Good*

Governance diharapkan dapat memberikan pelayanan public yang lebih baik kepada masyarakat. *Good Governance* tidak lagi dikenal sebagai konsep baru, akan tetapi konsep telah lama dikenal, sama luasnya dengan peradaban manusia, salah satu pembahasan mengenai *Good Governance* dapat ditelusuri melalui tulisan J.S Endarlin (Setyawan, 2004:23) yang mengatakan *Governance* merupakan suatu terminology yang menggantikan istilah *government* yang menunjuk pada penggunaan otoritas politik, ekonomi administrasi dalam mengelola masalah-masalah kenegaraan.

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 sebagai instrument untuk mengukur ada atau tidaknya pekerjaan yang mencakup transparansi, profesionalisme, partisipatif, efektif serta efisien dalam bekerja di dalam sebuah organisasi yang di pimpin oleh seorang atasan terhadap pegawai-pegawainya. Makna dari *Governance* pada dasarnya tidak diatur dalam undang-undang. Tetapi dapat dimaknai *Governance* adalah tata pemerintahan, penyelenggaraan negara, 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 (Setyawan, 2004:10) (Haslinda, 2021). Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik. Dengan tolak ukur pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif

antara lain : (1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), (2) Pendidikan, (3) Keterampilan, (4) Manajemen kepemimpinan, (5) Tingkat penghasilan, (6) Gaji dan kesehatan, (7) Jaminan sosial, (8) Iklim kerja, (9) Sarana dan prasarana, (10) Teknologi, dan (11) Kesempatan Berprestasi (Sedarmayanti, 2017) (dalam Mellysa Pusparani 2021). Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi dan kepuasan kerja. (Mangkunegara, 2006:67) (dalam Maulidiyah et al., 2021)

Pelayanan kepada masyarakat sudah menjadi tujuan utama dalam penyelenggaraan administrasi publik. Di Indonesia penyelenggaraan pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan pelayanan publik di negara ini cenderung berjalan di tempat, sedangkan implikasinya sebagaimana diketahui sangat luas karena menyentuh seluruh ruang-ruang kepublikan baik dalam kehidupan ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain. (Mahsyar, 2011)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene ialah salah satu instansi pemerintah, sebagai instansi pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam perumusan kebijakan Dinas dan rencana strategis untuk penyelenggaraan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil hingga pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan. Maka dalam rangka menciptakan *Good Governance*, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sangat berperan penting, dengan pengertian lain Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene harus menjadi suatu

instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Mengingat bahwa kinerja dari suatu instansi pemerintah itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah di tetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Namun, maraknya isu *Good Governance* ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tidak sejalan dengan apa yang diharpkan masyarakat. Ada pun permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadi.

Kondisi rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang dan pulanginya awal dari ketentuan jam masuk kerja dan jam pulang kerja. Di samping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan petang yang mengikuti sedikit dan hanya orang tertentu saja, dikarenakan banyak pegawai pulang kerja sebelum waktunya. Permasalahan ini tentu dapat berdampak pada kinerja jajaran pegawai, seperti target-target pencapaian program yang telah di tetapkan hingga dalam aspek pelayanan dokumen administrasi kependudukan menjadi terhambat.

Pelayanan administrasi kependudukan yang di maksud terdiri atas pelayanan Kartu Keluarga, dan Kartu Tanda Penduduk. Dari fakta sementara yang lain yakni informasi yang diperoleh baik melalui keterangan masyarakat setempat maupun media seperti koran membuktikan bahwa masih banyak masalah masalah yang terdapat dalam pelaksanaan layanan public yang ada di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini. Salah satu ialah masih maraknya *calo*

pengurus KK dan KTP, pelayanan pegawai yang lelet selain hal tersebut, hal utama yang tak kalah menariknya terkait masalah banyaknya masyarakat yang memiliki KK dan KTP lebih dari satu atau ganda yang sudah jelas tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Disamping itu juga, masih ada masyarakat yang belum memahami tentang pentingnya memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Sedangkan sebagaimana yang telah kita ketahui bersama bahwa kepemilikan kartu tanda penduduk merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap penduduk yang telah memenuhi syarat. Berdasarkan penjelasan tentang fenomena serta kejadian tersebut penulis memandang masih rendahnya kualitas pelayanan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dalam menanggapi keluhan, masalah dan aspirasi masyarakat yang berbaris pada pelayanan hak, dengan kata lain setiap orang atau warga negara punya hak yang sama dengan pelayanan pemenuhan hak dasarnya dan negara wajib memenuhi, RUU pelayanan public harus mengatur penyelenggaraan pelayanan public mungkin dalam hal ini bentuknya lembaga independen yang memiliki kekuasaan untuk melakukan pengawasan dan penyelesaian sengketa pelayanan public.

Berbagai masalah yang terjadi di lapangan seperti halnya masalah prinsip *Good Governance* tentang adil masih banyak pegawai yang memakai sistem kekeluargaan dan tidak adil dalam pelayanan dan tidak transparansi dalam mengerjakan tugasnya. Berangkat dari fenomena tersebut, peneliti kemudian tertarik melakukan pengkajian lebih dalam dengan judul penelitian “Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene”.

Berdasarkan latar belakang dan konteks penelitian tersebut, rumusan masalah utama dari penelitian ini adalah :

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat?
2. Seberapa Besar Pengaruh Penerapan *Good Governanace* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat
2. Seberapa Besar Pengaruh Penerapan *Good Governanace* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Sebagai sumbangsih informasi hingga bahan masukan bagi *Stakholder*, unsur yang berkewajiban, hingga instansi terkait dalam pelaksanaan *Good Governance* sehingga dapat berperan terhadap kemajuan kinerja dalam konteks pelayanan publik.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangsih akademik guna pengembangan literatur Ilmu Administrasi Negara terkhusus dalam konteks *Good Governance* dan perannya dalam kemajuan kinerja, hingga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kesamaan dan ketertarikan dengan kajian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Berikut adalah rincian terkait dengan penelitian terdahulu :

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Arina Mahadewi & Dwija Putri, 2019)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja pada Rumah Sakit di Kota Denpasar	Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan metode <i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, resposibilitas, independensi, serta kewajaran berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi pihak-pihak yang terkait dalam mengukur kinerja pada Rumah Sakit di Kota

				Denpasar dengan keputusan meningkatkan kinerja organisasi.
2.	(Dumbi et al., 2022)	Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo	Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah Metode Kuantitatif dengan menggunakan Metode <i>Survey</i>	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan 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.
3.	(Wahidul Ikhsani Putra et al., 2021)	Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip <i>Good Governance</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah Metode Kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip <i>Good Governance</i> yang diprosikan

	Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan	prinsip transparansi, prinsip akuntabilitas, dan prinsip partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B. Konsep *Good Governance*

1. Pengertian *Good Governance*

Good Governance menurut Kaloh (2010) (Erwin Wahyu et al., 2023) adalah pengelolaan kekuasaan yang didasarkan pada peraturan hukum yang berlaku, di mana kebijakan diambil secara transparan dan bertanggung jawab kepada masyarakat. Sementara itu *World Bank* mendefinisikan *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrasi, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *Legal And Political Framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. (Mardiasmo, 2002: 18) ((Riska Chyntia Dewi & Suparno Suparno, 2022)

Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja aparatur Negara. Hal ini karena Pemerintah merancang konsep prinsip-prinsip *Good Governance* untuk

meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, di samping itu masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pasti cenderung lambat, tidak profesional, dan biayanya mahal. Gambaran buruknya birokrasi antara lain organisasi birokrasi gemuk dan kewenangan antar lembaga yang tumpang tindih, sistem, metode, dan prosedur kerja belum tertib, pegawai negeri sipil belum profesional, belum netral dan sejahterah, praktik korupsi, kolusi dan nepotisme masih mengakar, koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi program belum terarah, serta disiplin dan etos kerja aparatur negara masih rendah.

Menurut Sadjijono (2007:203) (Riska Chyntia Dewi & Suparno Suparno, 2022) *Good Governance* mengandung arti: “Kegiatan suatu lembaga pemerintah yang dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan norma yang berlaku untuk mewujudkan cita-cita Negara. Sedangkan menurut IAN & BPKP (2005:5) (Riska Chyntia Dewi & Suparno Suparno, 2022) yang dimaksud dengan *Good Governance* adalah: “Bagaimana pemerintah berinteraksi dengan masyarakat dan mengelola sumber-sumber daya dalam pembangunan”. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, merumuskan arti *Good Governance* sebagai berikut: “Kepemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat”.

Menurut (Trisanti et al., 2023) *Good Governance* adalah tata pemerintahan yang baik dan bersih dari segala praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang mengatur hubungan antara pemerintah, masyarakat dan

dunia usaha sehingga terciptanya pemerintahan yang baik dilandasi dengan tiga prinsip utama yakni partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan adanya tiga prinsip utama *Good Governance* tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu instrumen preventif agar tidak terjadinya tindakan korupsi yang dilakukan aparat desa.

Sarundajang dalam bukunya *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah* (2005:152) (Sudiarti, 2019) menjelaskan bahwa tata pemerintahan yang baik atau *Good Governance* dewasa ini sedang menjadi acuan dalam mencari perbaikan organisasi sesuai dengan tuntutan reformasi. Tata pemerintahan yang baik merupakan sebuah konsep yang akhir-akhir ini dipergunakan secara teratur dalam ilmu politik, terutama ilmu pemerintahan dan administrasi publik. Konsep itu lahir sejalan dengan konsep-konsep dan terminologi demokrasi, masyarakat madani, partisipasi rakyat, hak asasi manusia dan pembangunan masyarakat secara berkelanjutan. Istilah *governance* menunjukkan suatu proses di mana rakyat bisa mengatur ekonominya, institusi dan sumber-sumber sosial dan politiknya tidak hanya dipergunakan untuk pembangunan, tetapi juga untuk menciptakan kohesi, interegasi, dan untuk kesejahteraan rakyatnya.

2. Tujuan Pelaksanaan *Good Governance*

Secara sederhana FCGI (*Forum For Corporate Governance In Indonesian*) menyatakan bahwa tujuan dari *Good Governance* untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (Denhardt, 2013) (Haslinda, 2021). Forum ini menegaskan bahwa penerapan dari *Good Governance* penerapan *Good Governance* bertujuan untuk memastikan bahwa sasaran perusahaan yang ditetapkan telah tercapai dan aset perusahaan terjaga

dengan baik. Tujuan lainnya adalah agar perusahaan dapat menjalankan praktik-praktik usaha yang sehat, kegiatan yang transparan dan terjaganya keseimbangan antara upaya pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan sosial-ekonomi perusahaan. *Good Governance* lebih menekankan kepada proses, sistem, prosedur peraturan yang formal ataupun proses peraturan informal yang menata suatu organisasi dimana aturan main yang ada harus diterapkan dan ditaati. Selain itu *Good Governance* lebih diarahkan kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam hal pemakaian sumber daya organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Pengelolaan manajemen berjalan dengan efisien. Diperlukan instrumen baru, yaitu *Good Governance* untuk memastikan bahwa manajemen berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan *Good Governance* ini ada dua hal yang ditekankan dalam konsep ini yaitu, pertama, pentingnya hak untuk memperoleh informasi dengan benar (akurat) dan tepat pada waktunya. Kemudian yang kedua yaitu kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, dan transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan *stakholder* (Dwiyanto, 2008) (Haslinda, 2021). *Good Governance* memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui supervisi atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku. Dengan menerapkan *Good Governance* suatu entitas dalam di harapkan dapat :

- a. Meningkatkan efektifitas dan efisien suatu entitas dalam usahanya mencapai tujuan entitas tersebut.

- b. Meningkatkan nilai suatu entitas sekaligus dapat meningkatkan citra entitas tersebut kepada publik luas dalam jangka panjang
- c. Melindungi hak dan kewajiban dari para *stakeholder*.

Peraturan Menteri Negara pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, tujuan dari *Good Governance* adalah (Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi, 2008) :

- a. Birokrasi yang bersih, adalah birokrasi yang sistem dan aparaturnya bekerja atas dasar aturan dan koridor nilai-nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindak penyimpangan dan perbuatan tercela seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- b. Birokrasi yang efisien, efektif, dan produktif adalah birokrasi yang mampu memberikan dampak kerja positif (manfaat) kepada masyarakat dan mampu menjalankan tugas dengan tepat, cermat, berdayaguna dan tepat guna (hemat waktu, tenaga, dan biaya).
- c. Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.
- d. Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.
- e. Birokrasi yang akuntabel, adalah birokrasi yang bertanggungjawab atas setiap proses dan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan,

sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

Good Governance berorientasi kepada suatu proses, sistem, prosedur dan peraturan yang membuat suatu proses, sistem, prosedur, dan peraturan yang membuat suatu entitas bertindak dengan suatu kerangka atau panduan dalam rangka untuk mencapai tujuannya dengan meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam penciptaan kesinambungan antara tujuan ekonomis dan tujuan sosial, selain itu *Good Governance* dapat mengusahakan keseimbangan antara berbagai kepentingan yang dapat memberi keuntungan bagi suatu entitas secara keseluruhan.

3. Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Sistem birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sector swasta sebagai pengelola sumber daya diluar negara dan birokrasi pemerintah pun harus memberikan kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Untuk memahami *Good Governance* diperlukan pemahaman atas prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya. Hal ini berfungsi sebagai indicator atau tolak ukur kinerja pemerintah. Adapun prinsip-prinsip *Good Governance* menurut Tangkilisan 2005:115 (Maramis et al., 2018) mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam pelaksanaan *Good Governance* meliputi :

- a. Partisipasi. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan bersosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.

- b. Penerapan Hukum. Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandangan bulu.
- c. Transparansi. Transparansi dibangun [atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
- d. Resposivitas. Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
- e. Orientasi. Berorientasi pada kepentingan masyarakat luas.
- f. Keadilan. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
- g. Efektivitas. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna.
- h. Akuntabilitas. Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.
- i. Strategi Visi. Penyelenggara pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

Menurut UNDP (Hanafi & Tunggadewi, 2019) menyatakan bahwa terdapat sembilan prinsip untuk mewujudkan *Good Governance*, yaitu Partisipasi, Penegakan Hukum, Transparansi, Daya Tanggap Petugas Pemberi Layanan, Berorientasi, Berkeadilan, Efektivitas dan Efisiensi, Akuntabilitas, dan Bervisi Strategis. Dari sembilan prinsip tersebut peneliti hanya mengambil 3 prinsip untuk dijadikan acuan atau landasan referensi bagi peneliti untuk meneliti di Dinas dan Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Dengan harapan apabila ketiga prinsip ini diproyeksikan dapat meningkatkan kemampuan moral dalam satu penyelenggara pelayanan public

yang prima, menciptakan kepercayaan timbal balik, antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan juga memiliki sarana dan prasarana serta pelayanan yang ramah dan disiplin. Berikut ini uraian lengkap dari sembilan prinsip tersebut:

a. Partisipasi Masyarakat

Menurut UNDP, badan program pembangunan PBB pada tahun 1997, Partisipasi masyarakat memiliki pengertian setiap warga masyarakat, laki-laki dan perempuan wajib mempunyai hak suara yang tidak berbeda dalam proses pemilihan umum dengan kebebasan berpendapat secara konstruktif. Hal ini juga bisa diartikan adanya keaktifan masyarakat dalam kegiatan-kegiatan pemerintahan yang berhubungan dengan keberlangsungan sinergitas antara pemerintah dengan masyarakat.

b. Penegakkan Hukum

Dalam rumusan prinsip-prinsip *Good Governance* yang dikemukakan oleh *United Nations Development Programme* pada tahun 1997, penegakkan hukum memiliki arti yaitu sebuah rangka yang dimiliki haruslah berkeadilan dan dipatuhi. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat setiap pelayanan publik harus berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku.

c. Transparansi

United Nations Development Programme (UNDP) pada tahun 1997 menjelaskan bahwa, transparansi mempunyai arti yaitu pemerintahan harus dibangun dalam kebebasan aliran informasi yang ingin dimiliki oleh mereka yang membutuhkannya .

d. Daya Tanggap Petugas Pemberi Layanan

Salah satu prinsip *Good Governance* yang paling penting adalah daya tanggap petugas pemberi layanan. Dalam rumusan prinsip-prinsip *Good Governance* yang dikemukakan oleh *United Nations Development Programme* tahun 1997, daya tanggap memiliki arti yaitu bahwa setiap lembaga dalam prosesnya harus diarahkan kepada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (masyarakat).

e. Berorientasi Pada Konsensus

Sesuai dengan pengertiannya, berorientasi pada konsensus memiliki arti pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang dapat menjadi penengah bagi berbagai perbedaan dan memberikan suatu penyelesaian. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh *United Nations Development Programme (UNDP)* pada tahun 1997.

f. Berkeadilan

Prinsip *Good Governance* berkeadilan mempunyai makna memberikan pelayanan tanpa membedakan. Menurut badan program pembangunan PBB pada tahun 1997, berkeadilan memiliki arti yaitu memberikan kesempatan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang dengan adil tanpa membedakan laki-laki atau perempuan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan pada intinya dalam pemberian layanan publik yang sama rata tanpa membedakan suku, ras, agama, serta sosial, maupun jenis kelamin.

g. Efektifitas dan Efisiensi Pelayanan

Efektifitas dan Efisiensi merupakan salah satu dari prinsip *Good Governance* yang harus diterapkan agar pelayanan menjadi lebih baik.

Menurut *United Nations Development Programmers* pada tahun 1997, efektifitas dan efisiensi yaitu bahwa setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan dalam upaya menghasilkan suatu yang benar-benar dibutuhkan.

h. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pemerintah kepada publik. Akuntabilitas termasuk dalam salah satu prinsip *Good Governance* yang harus diterapkan dalam pemerintahan. Menurut *UNDP*, badan program pembangunan PBB pada tahun 1997, akuntabilitas memiliki pengertian yaitu bahwa para pengambil keputusan dalam pemerintah dapat memiliki pertanggungjawaban kepada publik.

i. Bervisi Strategis

Menurut *United Nations Development Programme (UNDP)*, badan program pembangunan PBB pada tahun 1997, prinsip terakhir dari *Good Governance* adalah bervisi strategis. Bervisi strategis memiliki arti para pimpinan dan masyarakat memiliki pandangan yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia.

C. Konsep Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000: 67) (Hairudinor et al., 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (2003: 195) (Hairudinor et al., 2020) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Gibson (1996:471) (Hairudinor et al., 2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Mangkunegara (2013) (Hairudinor et al., 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2006) (Syahputra et al., 2020) menjelaskan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Rivai (2009) (Syahputra et al., 2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Sulaksono (2015) (Syahputra et al., 2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2005) (Yuni Kasmawati 2017) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:54) (Haslinda, 2021) :

- a. Untuk perbaikan dari aspek hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun secara kuantitas.
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi
- c. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2011:51) (Haslinda, 2021) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain :

- a. Kepercayaan diri
- b. Rasa tanggung jawab
- c. Rasa cinta terhadap pekerjaan
- d. pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- g. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- h. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

Berdasarkan uraian dan pemaparan pengertian kinerja dari beberapa penafsiran, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

2. Aspek Aspek Dalam Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Adapun aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangekunegara (2010: 67) (Ridwan & Apriliani, 2021) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut : (1) Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. (2) Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. (3) Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Lebih lanjut dalam buku Sedarmayanti (2011:51) (Haslinda, 2021) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan aspek-aspek dalam suatu kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat, kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada saat melakukan pekerjaan yang akan menghasilkan penghargaan, kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Dalm arti dalam melaksanakan tugas pegawai melaksanakan dengan mandiri tidak bergantung terus menerus kepada orang lain (atasan).
- d. Kemampuan (Capability) yaitu kecakapan, skill hingga intelektualitas seorang pegawai yang dapat dikembangkan dan diasah melalui pendidikan dan latihan dan diaplikasikan kedalam kehidupan organisasi sehingga dapat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan.
- e. Komunikasi (Communication) merupakan proses interaksi yang dilakukan untuk bekerjasama dalam mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan jajarannya, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib

sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut Suyadi Prawirosentono, (1999:27) (dalam Robbi, 2020) yaitu :

- a. Efektifitas dan Efisiensi, Bila suatu tujuan tertentu pada akhirnya mampu dicapai, kita boleh mengatakan bahwa aktifitas tersebut dapat efektif namun apabila akibat suatu yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting melalui hasil yang dicapai sehingga mampu menagkibatkan suatu kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari-cari tersebut tidak terlalu penting atau remeh maka kegiatan terebut dapat efisien.
- b. Otoritas, (Wewenang) Otoritas merupakan sifat dari suru perintah atau komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota kegiatan lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja yang sesuai dengan menjadi kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin, merupakan taat kepada hukum yang ada dan peraturan yang telah berlaku, yakni setiap pegawai ang bersangkutan akan menghormati suatu perjanjian kerja dengan organisasi diman tempat dia bekerja.

- e. Inisiatif, yakni berkaitan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang dapat berkaitan dengan tujuan dalam suatu organisasi.

Wirawan (2009) (Haslinda, 2021) juga menjabarkan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- a. Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
- b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

D. *Good Governance* dalam Kinerja Pegawai

Pengelolaan dan pengendalian yang baik dari suatu organisasi publik menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama, yaitu untuk menciptakan suatu penyelenggaraan manajemen pengelolaan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip demokrasi, efisiensi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif. Dengan pengertian lain *Good Governance* adalah proses penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, oleh organisasi-organisasi pemerintah seperti organisasi publik pemerintah. *Good Governance* merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara, *goods and service* disebut *Governance* (pemerintah atau pemerintahan, sedangkan praktek terbaiknya disebut *Good Governance* yang berarti pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yang pemerintah dan masyarakat (Andini Rima, 2017) (Haslinda, 2021)

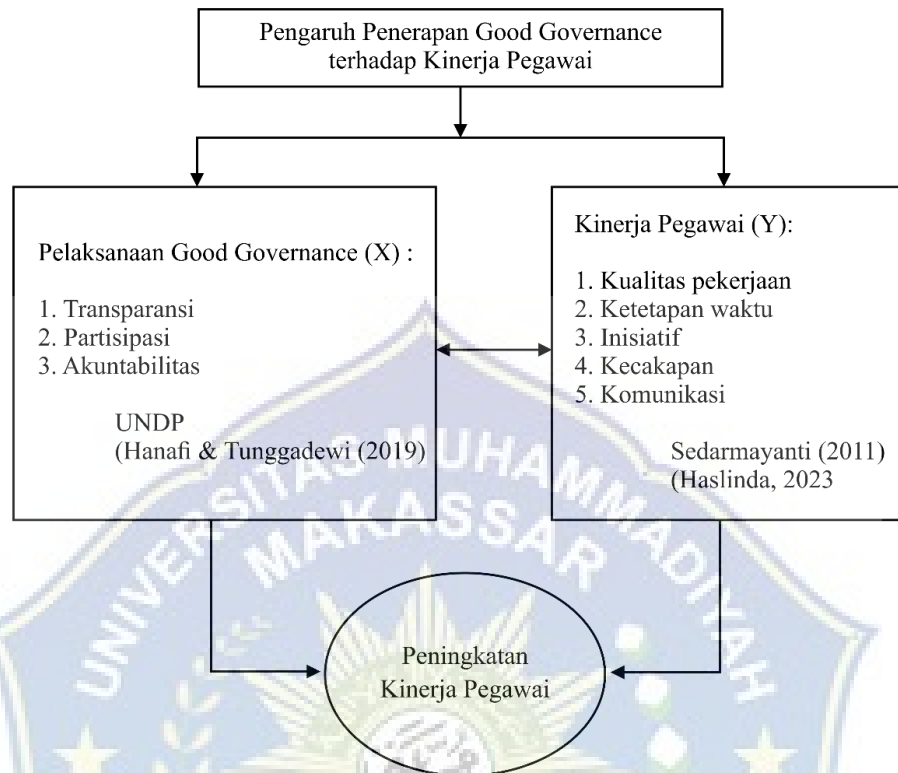
Good Governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integrasi, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, disamping itu juga masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi pasti cenderung lamban, tidak profesional, dan biayanya mahal. Gambaran buruknya birokrasi antara lain organisasi birokrasi gemuk dan kewenangan antara lembaga yang tumpang tindih, sistem, metode, dan prosedur kerja belum tertib, pegawai negeri sipil belum profesional, belum netral dan sejahtera, praktik korupsi, kolusi dan nepotisme masih mengkara, koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi program belum terarah, serta disiplin dan etos kerja aparatur negara masih rendah.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah yang penting. Teori adalah konsep-konsep dan generalisasi-generelisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengemukakan teori, yang akan menjadi landasan ideologis pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Penerapan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, ditinjau dari tiga prinsip utama dalam mewujudkan *Good Governance*, yaitu (1) transparansi, (2) partisipasi, (3) dan akuntabilitas UNDP (Hanafi & Tunggadewi, 2019) sebagai variabel X. Sedangkan untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) ditinjau dari aspek (1) kualitas pekerjaan, (2) ketetapan waktu, (3) inisiatif, (4) kecakapan, (5) komunikasi Sedarmayanti (2011) (Haslinda, 2021).

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir



Sumber: Diolah oleh dan dikembangkan oleh peneliti (2023)

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara berupa alternatif-alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti terhadap masalah yang akan diteliti, hipotesis yang telah dirumuskan penulis adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Pelaksanaan *Good Governance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
2. H_a : Pelaksanaan *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan sebuah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel. Lebih lanjut terkait dengan definisi operasional variabel diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelaksanaan <i>Good Governance</i> (X)	Merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, keamanan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yang terkait	Transparansi	Likert
		Partisipasi	Likert
		Akuntabilitas	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi	Kualitas Pekerjaan	Likert
		Ketetapan waktu	Likert
		Inisiatif	Likert
		Kecakapan	Likert
		Komunikasi	Likert

1. Indikator Pelaksanaan *Good Governance*

a. Transparansi (*Transparency*)

Transparansi diartikan sebagai keterbukaan dalam memberi informasi, dan informasi yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitor oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas. Pada indikator ini ditinjau

dari aspek: (1) Transparansi dalam ketersediaan informasi dan (2) Transparansi dalam pemberian pelayanan.

b. Partisipasi (*Participation*)

Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Atau diartikan sebagai adanya media untuk menampung partisipasi masyarakat yang representatif, jelas arahnya, dan bersifat terbuka. Pada indikator ini ditinjau dari aspek: (1) Partisipasi masyarakat dalam beraspirasi dan (2) Partisipasi dalam menjaga tatib baik pegawai/masyarakat.

c. Akuntabilitas (*Akuntability*)

Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Seperti proses pelayanan yang memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Pada indikator ini ditinjau dari aspek : (1) Penetapan fungsi/tugas yang selaras dengan tujuan dan (2) Kepastian pelayanan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan.

2. Indikator Kinerja Pegawai

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi untuk melahirkan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan hasil pekerjaan. Ditinjau dari : Kesesuaian

hasil kerja dengan perintah. Pada indikator ini ditinjau dari aspek (1) Proses pelaksanaan pekerjaan dan (2) Kesesuaian hasil kerja dengan peruntukkan.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptness*)

Berkaitan dengan waktu penyelesaian pekerjaan Pegawai berdasarkan dedngan target waktu yang di rencanakan. Setiap pekerjaan yang lain. Pda indikator ini ditinjau dari aspek (kesesuaian dengan tenggat waktu dan (2) Ketapan rencana kerja dengan hasil kerja yang diperoleh.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Seperti kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif atau memberikan saran untuk peningkatan penyelesaian suatu pekerjaan. Pada indikator ini ditinjau dari aspek : (1) Mengemukakan ide?gagasan saat pertemuan dan (2) Inisiatif dalam *problem solving* (pemecahan masalah).

d. Kemampuan (*Capability*)

Diartikan sebagai kemampuan, *skill* hingga kecakapan lainnya yang dimiliki oleh pegawai didalam mengemban suatu amanah hingga menyelesaikan pekerjaan. Ditinjau dari: Hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar pelayanan. Pada indikator ini ditinjau dari aspek: (1) Pemanfaatan potensi diri dan (2) Efektif dalam bekerja.

e. Komunkasi (*Comunication*)

Interaksi yang dilakukan untuk menjalin suatu kerjasama dalam mengemukakan saran dan pendapatnya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Sebab untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal harus dilandasi

dengan komunikasi yang terjalin dengan baik. Ditinjau dari: Jalinan kerjasama hingga kekompakan dalam bekerja dengan rekan. Pada indikator ini ditinjau kdari aspek : (1) Kerjasama dan (2) Perilaku dasar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan setelah keluarnya surat izin penelitian dari pihak Fakultas, selama 2 bulan lamanya. Adapun yang menjadi lokasi utama dalam penelitian ini bertempat di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang beralamat di jalan K.H. Muh. Saleh Nomor 10, Labuang Utara, Banggae, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat dengan Kode Pos 91412.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2013:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Tipe Penelitian

Tipe atau pendekatan dalam penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan *survey explanatory*, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan

hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Melalui pendekatan penelitian ini, penulis berharap untuk mendapatkan temuan berdasarkan fakta untuk membuktikan keaslian pengaruh sebab akibat, sehingga makna focus kajian penelitian diperoleh.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

(Sugiyono, 2013:19) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jajaran Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berjumlah 25 orang dan Masyarakat Kabupaten Majene berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakterik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:90). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple random sampling. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang terdiri dari Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang PIAK dan pemanfaatan Data, Bidang Pendaftaran Penduduk, Bidang Perencanaan dan Keuangan hingga Bidang Umum dan Kepegawaian serta Masyarakat Kabupaten Majene.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data tersebut dengan cara sebagai berikut :

a. Metode Angket (kuesioner)

Merupakan Teknik pengumpulan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) secara tertutup kepada setiap responden yang pada kuesioner tersebut dilengkapi dengan berbagai alternatif jawaban. Respondennya adalah jajaran Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene serta Masyarakat Majene.

b. Metode Observasi

Pelaksanaan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

2. Pengumpulan Data Sekunder

a. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai literatur, seperti buku, karya ilmiah, majalah dan pendapat para ahli yang berkompetensi.

b. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang di peroleh melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang

berkaitan dengan masalah atau kajian yang diteliti hingga pengambilan dokumentasi foto atau gambar pada lokasi penelitian yang dianggap perlu dan dibutuhkan untuk melengkapi data penelitian.

E. Variabel Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan bersifat *survey explanatory* dengan metode kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari korelasi atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang nilainya dapat mempengaruhi dengan variabel lain. Variabel independen (x) pada penelitian ini ialah pelaksanaan *Good Governance* dengan merujuk pada prinsip-prinsip pelaksanaannya.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung oleh satu atau lebih variabel bebas. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini ialah kinerja pegawai.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Penentuan Skor

Analisis data merupakan salah satu Langkah penting dalam rangka memperoleh temuan hasil penelitian. Jenis skala yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan skala *likert* untuk menilai jawaban kuisioner yang disebarkan kepada responden (Sugiyono,

2013:94). Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1 Skala Model *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	SB (Sangat Baik)	5
2	B (Baik)	4
3	KB (Kurang Baik)	3
4	TB (Tidak Baik)	2
5	STB (Sangat Tidak Baik)	1

Sumber : Sugiyono, (2013 : 94)

Untuk mengetahui atau menuntukan kategori jawaban responden dari masing-masing variabel apakah tergolong tinggi, sedang atau rendah maka terlebih dahulu ditentukan skala interval dengan cara berikut :

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Sehingga dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel, yaitu :

- a. Skor untuk kategori sangat tertinggi = 4.25 – 5.00
- b. Skor untuk kategori tinggi = 3.43 – 4.23
- c. Skor untuk kategori sedang = 2.62 – 3.42
- d. Skor untuk kategori rendah = 1.82 – 2.61
- e. Skor untuk kategori sangat rendah = 1.00 – 1.80

Berikut adalah proses menganalisis data pada penelitian ini :

- a. Melakukan penyebaran kuisisioner pada responden yang telah ditentukan.
- b. Mengambil jawaban kuisisioner dari responden
- c. Mengelompokkan data berdasarkan responden

- d. data yang berasal dari kuisisioner yang telah di isi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
- e. Jawaban dalam tiap responden di sajikan dalam tabel distribusi

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2002:34). Dengan demikian tujuan uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan yang telah disusun dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung positif atau r hitung $> r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-k$,
dimana :

n = Jumlah responden

k = Merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau

lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reabilitas jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Langkah-langkah melakukan uji reabilitas terhadap suatu konstruk variabel sama dengan melakukan uji validitas. Output aplikasi SPSS untuk uji reabilitas akan dihasilkan secara bersama-sama dengan hasil uji validitas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Bila skor variabel bebas diketahui, maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui linearitas variabel terikat dengan variabel bebasnya. Persamaan regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Pelaksanaan *Good Governance*

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan dugaan sementara yang ditetapkan oleh peneliti, oleh karena itu perlu dilakukannya pembuktian hipotesis untuk mengetahui kebenaran dari suatu dugaan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi.

a) Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene

Dengan diberlakukannya Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang telah memberikan kewenangan kepada Pemerintahan Daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintahan, kecuali urusan Pemerintahan yang menjadi urusan Pemerintah. Pemberian otonomi luas kepada Pemerintah Daerah adalah bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, kekhususan, serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene termasuk diantaranya Pembentukan Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene yang merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Majene.

Sejalan dengan Penetapan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Komunikasi Informatika Statistik Dan Persandian Kabupaten Majene maka dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 18 Tahun 2016 maka ditetapkan Peraturan Bupati Nomor 44 Tahun 2016 yang mengatur susunan organisasi,

tugas pokok dan fungsi perangkat daerah Kabupaten Majene termasuk Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene.

2. Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene

Penyelenggaraan operasional Kependudukan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene mempunyai sebuah Visi yaitu “Majene Unggul, Mandiri dan Relegius“. Adapun Misi dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yaitu penjabaran lebih lanjut untuk merealisasikan Visi yang telah ditetapkan Misi yang disusun memperjelas apa saja yang harus dilakukan dalam rangka mewujudkan Visi. Dalam rangka mewujudkan Visi yang telah ditetapkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, menetapkan beberapa Misi yang harus dilaksanakan dalam upaya pencapaian Visi sebagai berikut :

- a) Mewujudkan sumber daya manusia (sdm) majene yang unggul dan kompetitif
- b) Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pemerintahan yang modern dan akuntabel
- c) Mewujudkan kemandirian perekonomian daerah berbasis sumber daya alam dan pembangunan infrastruktur berwawasan lingkungan
- d) Mewujudkan masyarakat Majene yang berbudaya, berkearifan lokal dan agamis.

3. Susunan Organisasi dan Tugas Pokok Jajaran Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene

Adapun susunan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene terdiri dari :

- a) Kepala Dinas
- b) Sekertaris, terdiri dari :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk
 - 1. Seksi Identitas Penduduk
 - 2. Seksi Pindah Datang Penduduk
 - 3. Seksi Pendataan Penduduk
- d) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
 - 1. Seksi Kelahiran
 - 2. Seksi Perkawinan dan Perceraian
 - 3. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian
- e) Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data
 - 1. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
 - 2. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data
 - 3. Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
- f) Kelompok Jabatan Fungsional
- g) Tugas Pokok dan Fungsi
 - 1. Kepala Dinas

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang kependudukan catatan sipil. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Perumusan Kebijakan Dinas
- b. Penyusunan Rencana Stratejik Dinas
- c. Penyelenggaraan Pelayanan Umum di Bidang Kependudukan dan Catatan Sipil
- d. Pembinaan, Pengkoordinasian, Pengendalian, Pengawasan, Program dan Kegiatan Dinas
- e. Penyelenggaraan Evaluasi Program dan Kegiatan Dinas.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekertaris, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi, merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi aset, program/kegiatan dan pengembangan di bidang kependudukan dan catatan sipil serta pembinaan organisasi. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, sekertaris mempunyai fungsi membantu mengkoordinir dan/atau memfasilitasi unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang kependudukan dan catatan sipil khususnya urusan dalam, meliputi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, perencanaan pelaporan dan urusan rumah tangga
- b. Penyelenggaraan kebijakan administrasi umum
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan sub bagian
- d. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan sub bagian

Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, terdiri dari :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekertaris.

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pokok membantu Sekertaris dalam melaksanakan perencanaan, penegndalian data, pembinaan, evaluasi program/kegiatan dan kegiatan anggaran berbasis kinerja serta pertanggungjawaban administrasi keuangan dinas. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian perencanaan dan keuangan
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan sub bagian perencanaan dan keuangan
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup sub bagian perencanaan dan keuangan
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup sub bagian perencanaan dan keuangan.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu Sekertaris dalam menyelenggarakan ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan serta pengolahan administrasi kepegawaian dinas. Dalam melaksanakan tugas, kepala sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian
 - b. Pelaksanaan program dan kegiatan sub bagian
 - c. Pembinaan, pengkoordinasian, penegndalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup sub bagian
 - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup sub bagian
3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk. Dalam maelaksanakan tugas pokok, kepala bidang pelayanan pendaftaran penduduk mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan bidang
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup bidang
- d. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup bidang.

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri dari :

- a. Seksi Identitas Penduduk
- b. Seksi Pindah Datang Penduduk
- c. Seksi Pendataan Penduduk

Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Identitas Penduduk mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan pendaftaran dan pencatatan identitas penduduk. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Seksi Identitas Penduduk mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi identitas penduduk'
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi identitas penduduk
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan peogram dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi identitas penduduk
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi identitas penduduk.

Kepala Seksi Pindah Datang Penduduk mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan kegiatan pindah datang penduduk, dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Pindah Datang penduduk mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi pindah datang penduduk
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi pindah datang penduduk
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pindah datang penduduk
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pindah datang penduduk.

Kepala Seksi Pendataan Penduduk, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang dalam melaksanakan kegiatan pindah datang penduduk. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Pendataan Penduduk mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi pendataan penduduk
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi pendataan penduduk
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pendataan penduduk
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pendataan penduduk.

4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan kegiatan pencatatan menyangkut kelahiran, perkawinan dan perceraian dan perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang pelayanan pencatatan sipil
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan bidang pelayanan pencatatan sipil
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup bidang pelayanan pencatatan sipil
- d. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup bidang pelayanan pencatatan sipil

Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri dari :

- a. Seksi Kelahiran
- b. Seksi Perkawinan dan Perceraian
- c. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian

Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Kelahiran mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan kegiatan pencatatan menyangkut kelahiran. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Seksi Kelahiran mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi kelahiran
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi kelahiran
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi kelahiran
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi kelahiran.

Kepala Seksi Perkawinan dan Perceraian mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil dalam melakukan kegiatan pencatatan menyangkut perkawinan dan perceraian. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Perkawinan dan Perceraian mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi perkawinan dan perceraian
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi perkawinan dan perceraian

- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi perkawinan dan perceraian.

Kepala Seksi Perubahan Status Anak, Kewarganegaraan dan Kematian membantu Kepala Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil dalam melakukan kegiatan pencatatan menyangkut perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Seksi Perubahan Status Anak, Kewarganegaraan dan Kematian mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian
- c. Pembinaan pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi perubahan status anak, kewarganegaraan, dan kematian
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian.

5. Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data

Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data sebagaimana dimaksud dalam dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas

dalam melaksanakan kegiatan pelayanan informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data secara efektif dan efisien. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang pelayanan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan bidang pelayanan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup bidang pelayanan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data
- d. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan kepala seksi dan pejabat non struktural dalam lingkup bidang pelayanan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data.

Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data, terdiri dari :

- a. Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
- b. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data
- c. Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan

Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Informasi

Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data dalam mengelola sistem informasi administrasi kependudukan yang berbasis teknologi informasi dan jaringan komunikasi. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Seksi Sistem informasi Administrasi Kependudukan mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi sistem informasi administrasi kependudukan
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi sistem informasi administrasi kependudukan
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalain, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi sistem informasi administrasi kependudukan
- d. Pelaksanaan evaluasi kerja program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi sistem informasi administrasi kependudukan

Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian Data mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data Dalam melaksanakan pengolahan dan penyajian data. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Seksi Pengolahan dan penyajian Data mempunyai fungsi, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi pengolahan dan penyajian data
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi pengolahan dan penyajian data

- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pengolahan dan penyajian data
- d. Pelaksanaan evaluasi program kerja dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pengolahan dan penyajian data

Kepala Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data dalam melaksanakan kerjasama dan melakukan inovasi pelayanan kependudukan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas, meliputi :

- a. Penyusunan program dan kegiatan seksi kerjasama dan inovasi pelayanan
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi kerjasama dan inovasi pelayanan
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program kerja dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi kerjasama dan inovasi pelayanan.

B. Analisis Data Hasil Penelitian

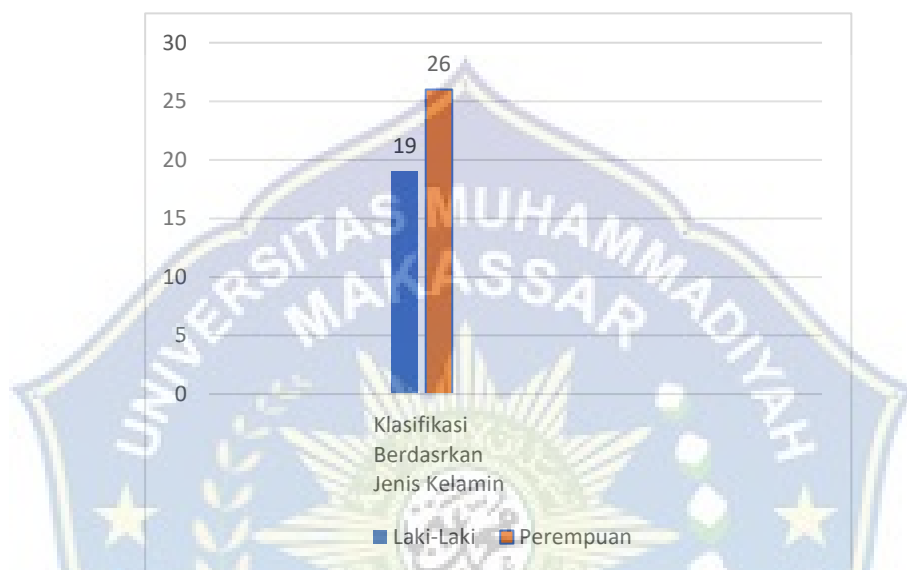
1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dengan cara menggunakan kuesioner pada responden yang berjumlah 45 orang, maka diperoleh sejumlah data. Untuk menghasilkan gambaran yang jelas dari data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut, di bawah ini disajikan data dalam tabel distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	19	42,22%
Perempuan	26	57,77%
Jumlah	45	100%

Sumber : Bidang Kesekretariatan Disdukcapil Kab. Majene dan Peneliti (2024)



Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di ketahui bahwa kondisi responden pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil serta Masyarakat Majene, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang responden atau 42,22% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 57,77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari klasifikasi responden penelitian sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan. Kemudian berikut klasifikasi atau pengelompokan responden berdasarkan dengan usia:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	11	24,44%
31– 40 Tahun	7	15,55%
41-50 Tahun	14	31,11%
51-60 Tahun	12	26,66%
61-70 Tahun	1	2,22%
Jumlah	45	100%

Sumber : Bidang Kesekretariatan Disdukcapil Kab. Majene dan Peneliti (2024)



Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa kondisi responden pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil serta Masyarakat Kabupaten Majene, yang berusia antara 61-70 tahun sebanyak 1 orang (2,22%), 51-60 tahun sebanyak 12 orang (26,66%), 41-50 tahun sebanyak 14 orang (31,11%), 31-40 tahun sebanyak 7 orang (15,55%), 21-30 tahun sebanyak 11 orang (24,22%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum klasifikasi responden pada penelitian ini mencangkup dalam kategori usia produktif sebagai seorang ASN pelayan publik.

2. Hasil Penelitian dan Distribusi Jawaban Responden

Hasil penelitian tentang Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene ditinjau dari hasil observasi dan angket keusioner. Langkah pengamatan yang dilakukan untuk meninjau kondisi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berdasarkan dengan fokus kajian penelitian dengan mengkorelasikannya dengan angket kuesioner, tentang Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti kemudian melakukan pengamatan di lokasi penelitian dengan berpedoman pada panduan observasi yang berisi tinjauan dari prinsip-prinsip Penerapan *Good Governance* untuk mengkaji bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja jajaran pegawai. Adapun hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Observasi Penerapan *Good Governance* (Variabel X)

Indikator	Aspek Yang Diamati		Σ	Presentase	
Penerapan <i>Good Governance</i>	Transparansi	a. Ketersediaan Informasi	9	25%	
		b. Pemberian Pelayanan			
	Partisipasi	a. Masyarakat dalam beraspirasi	8	22.22%	
		b. Menjaga tatib baik pegawai/masyarakat			
	Akuntabilitas	a. Penerapan tugas/fungsi selaras dengan tujuan	8	22.22%	
		b. Kepastian pelayanan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan			
	Jumlah			25	69.44%
	Perolehan Maksimal			36	100%
Rumus = Σ : 36 (Perolehan Maksimal Observasi) \times 100					

Sumber : Hasil Observasi (diolah dan dikembangkan oleh peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 observasi Penerapan *Good Governance*, diketahui bahwa beberapa dari aspek yang diamati dalam indikator tersebut menunjukkan pada aspek transparansi memperoleh total nilai 9 dengan presentase 25%, selanjutnya pada aspek partisipasi dan akuntabilitas masing-masing memiliki nilai total 8 dengan presentase 22.22%. Sehingga apabila diperhitungkan dari presentase per-aspek tersebut, didapatkan presentase sebesar 69.44%. Presentase tersebut menggambarkan hasil penelitian dengan memperhatikan aspek pengamatan sesuai dengan indikator penelitian. Kemudian berikut ini digambarkan dan diuraikan hasil dari distribusi jawaban angket pada variabel X (penerapan *good governance*) beserta dengan aspek-aspek yang terkandung didalamnya secara keseluruhan dari 45 responden penelitian :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X
(Pelaksanaan *Good Governance*)

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase%
5	Sangat Baik	190	35.18%
4	Baik	301	55.74%
3	Kurang Baik	44	8.14%
2	Tidak Baik	5	0.92%
1	Sangat Tidak Baik	0	0%
Total		540	100%
Σ		12 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berikut pemaparan distribusi jawaban angket variabel penerapan *good governance*, berdasarkan dengan aspek yang terkandung didalamnya yaitu: transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada aspek transparansi dalam ketersediaan informasi dan transparansi dalam pemberian

pelayanan. Berikut uraian penuh terkait dengan aspek yang terkandung dalam indikator tersebut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance*
(Aspek Transparansi dalam Ketersediaan Informasi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Transparan	23	25.55%
4	Transparan	57	63.33%
3	Kurang Transparan	10	11.11%
2	Tidak Transparan	0	0%
1	Sangat Tidak Transparan	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan Dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek transparansi dalam penerapan *good governance*, aspek transparansi yang dimaksud yaitu transparansi dalam hal ketersediaan informasi. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat transparan terdapat 23 frekuensi (25.55%), transparan 57 frekuensi (63.33%), kurang transparan 10 frekuensi (11.11%), sedangkan tidak transparan tidak terdapat frekuensi jawaban (0), dan sangat tidak transparan tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek transparansi dalam ketersediaan informasi, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori transparan. Dimana pada angket yang terdapat pada kuesioner, terkhusus pada angket yang menyangkut: ketersediaan informasi persyaratan pelayanan kepada masyarakat untuk pengurusan dokumen kependudukan, mayoritas responden menjawab dengan kategori responden transparan hingga sangat transparan yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek transparansi dalam ketersediaan informasi bagi masyarakat yang ingin melakukan aktivitas pengurusan dokumen kependudukan, tersedia poster-poster dan papan informasi yang menjadi sarana informasi bagi para masyarakat tentang persyaratan kelengkapan apa saja yang dibutuhkan semisal dalam perekaman e-KTP hingga penerbitan dokumen kependudukan lainnya seperti pengurusan kartu keluarga, pengajuan pindah penduduk, dan lain-lain. Di era serba digital seperti sekarang Disdukcapil juga menyediakan *wibsite* agar masyarakat lebih mudah mendapatkan informasi-informasi mengenai persyaratan dan juga pelayanan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek transparansi dalam pemberian pelayanan :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance*
(Aspek Transparansi dalam Pemberian Pelayanan)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Transparan	31	34.44%
4	Transparan	43	47.77%
3	Kurang Transparan	13	14.44%
2	Tidak Transparan	3	3.33%
1	Sangat Tidak Transparan	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan Dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek transparansi dalam penerapan *good governance*, aspek transparansi yang dimaksud yaitu transparansi dalam pemberian pelayanan. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat transparansi terdapat 31 frekuensi (34.44%), transparan 43 frekuensi (47.77%), kurang transparan 13 frekuensi (14.44%),

tidak transparan 3 frekuensi (3.33%), sedangkan sangat tidak transparan tidak terdapat frekuensi (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek transparansi dalam pemberian pelayanan, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori transparan. Dima pada angket yang terdapat pada kuesioner, terkhusus pada angket yang menyangkut : dalam memberikan pelayanan hingga pengurusan dokumen administrasi kependudukan, pegawai terbilang bersikap profesional dan transparan dengan berpegang pada standar pelayanan. Mayoritas responden pada penelitian ini menjawab dengan kategori transparan hingga sangat transparan yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek transparansi dalam pemberian pelayanan, jajaran pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene terbilang sudah cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan berusaha profesional. Dalam artian bahwa pegawai dalam memberikan pelayanan juga sekaligus membantu masyarakat dengan memberikan pelayanan juga sekaligus membantu masyarakat dengan memberikan arahan mengenai dengan dokumen persyaratan yang masih dianggap kurang tanpa membedakan dan tanpa ada unsur patologi (melakukan pembiaran dengan catatan mendapatkan keuntungan pribadi). Selain itu pegawai juga terbilang cukup aktif dalam memberikan dalam memberikan edukasi bagi masyarakat untuk menghindari praktik *calo* dan pungutan-pungutan liar, hal tersebut juga didukung dengan poster-poster himbauan yang ada. Berikut ini rekapitulasi uraian distribusi jawaban responden dari indikator transparansi dengan aspek yang sebelumnya telah dipaparkan:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Pelaksanaan *Good Governance* (Aspek Transparansi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Transparan	54	30%
4	Transparan	100	55.55%
3	Kurang Transparan	23	12.77%
2	Tidak Transparan	3	1.66%
1	Sangat Tidak Transparan	0	0%
Total		180	100%
Σ		4 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Selanjutnya berikut ini diuraikan distribusi jawaban angket variabel penerapan *good governance*, berdasarkan dengan aspek partisipasi, dalam hal partisipasi masyarakat dalam beraspirasi hingga partisipasi dalam menjaga tatib baik dari pegawai hingga masyarakat. Berikut urain lengkap terkait dengan aspek tersebut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance*
(Aspek Partisipasi Masyarakat dalam Beraspirasi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Partisipatif	39	43.33%
4	Partisipatif	44	48.88%
3	Kurang Partisipatif	6	6.66%
2	Tidak Partisipatif	1	1.11%
1	Sangat Tidak Partisipatif	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 distirbusi frekuensi jawaban responden pada aspek partisipasi dalam penerapan *good governnace*, aspek partisipasi yang dimaksud yaitu partisipasi masyarkat dalam beraspirasi. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat partisipatif terdapat 39 frekuensi (43.33%), partisipatif 44 (48.88%), kurang partisipatif 6 (6.66%), tidak partisipatif 1 (1.11%),

sedangkan sangat tidak partisipatif tidak terdapat frekuensi (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek partisipasi masyarakat dalam beraspirasi, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori partisipatif. Dimana pada angket yang terdapat pada kuesioner, khusus pada angket yang menyangkut : masyarakat dipersilahkan untuk berpartisipasi dalam menyampaikan saran dan kritikan apabila merasa tidak menerima pelayanan yang sesuai dengan yang dikehendaki. Mayoritas responden menjawab dengan kategori partisipatif yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek partisipasi masyarakat dalam beraspirasi, dari pihak Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene tidak melarang dan mempersilahkan masyarakat untuk bebas dan berpartisipasi dalam menyampaikan asaran dan kritikan terkait dengan pelayanan yang diberikan. Hanya saja berdasarkan dengan fakta dilapangan bahwa tidak terdapat media yang digunakan untuk menyalurkan aspirasi seperti kotak saran yang menjadi salah satu hal yang perlu untuk diperdakan agar menjaga aspek partisipasi masyarakat dalam beraspirasi, karena hal tersebut adalah hak masyarakat yang berhak untuk membekina masukan maupun kritikan. Sehingga tentunya hal ini menjadi sesuatu yang wajib dipertimbangkan, agar dari pihak Dinas terkait dapat memperadakan kotak saran sebagai sarana beraspirasi. Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek partisipasi dalam menjaga tatib :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance*
(Aspek Partisipasi dalam Menjaga Tatib Baik Pegawai/Masyarakat)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Partisipatif	26	28.88%
4	Partisipatif	55	61.66%
3	Kurang Partisipatif	8	8.88%
2	Tidak Partisipatif	1	1.11%
1	Sangat Tidak Partisipatif	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek partisipasi dalam penerapan *good governance*, aspek partisipasi yang dimaksud yaitu partisipasi dalam menjaga tatib baik pegawai/masyarakat. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat partisipatif 26 frekuensi (28.88%), partisipatif 55 frekuensi (61.66%), kurang partisipatif 8 (8.88%), tidak partisipatif 1 (1.11%), sedangkan sangat tidak partisipatif tidak terdapat frekuensi (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek partisipasi dalam menjaga tatib baik pegawai/masyarakat, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori partisipatif. Dimana pada angket yang terdapat pada kuesioner, terkhusus pada angket yang menyangkut : partisipasi dari setiap unsur, dengan wajib untuk mematuhi tata tertib yang berlaku. Mayoritas responden menjawab dengan kategori partisipatif yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar jika dikorelasikan hasil observasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek partisipasi dalam menjaga tatib baik pegawai/masyarakat, setiap unsur baik pegawai pemebri pelayanan dan masyarakat terbilang cukup baik dalam mematuhi tat tertib yang berlaku guna menjaga suasana yang kondusif dan terkendali. Seperti

masyarakat mematuhi waktu operasional pelayanan, dan bagi pegawai pemberi pelayanan juga terlihat tidak mengulur-ulur waktu. Kemudian berikut ini rekapitulasi uraian distribusi jawaban responden dari indikator partisipasi, baik dari partisipasi masyarakat dalam beraspirasi hingga partisipasi dalam menjaga tatib baik pegawai/Masyarakat:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance* (Aspek Partisipasi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Partisipatif	65	36.11%
4	Partisipatif	99	55%
3	Kurang Partisipatif	14	7.77%
2	Tidak Partisipatif	2	1.11%
1	Sangat Tidak Partisipatif	0	0%
Total		180	100%
Σ		4 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2014)

Kemudian berikut ini kembali diuraikan distribusi jawaban angket variabel pelaksanaan *good governance*, berdasarkan dengan aspek akuntabilitas dalam hal akuntabilitas dalam penetapan fungsi/tugas yang selarasa dengan tujuan dan kepastian pelayanan yang diberikan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance* (Aspek Akuntablitas Penetapan Fungsi/Tugas yang Selaras dengan Tujuan)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Akuntabel	36	40%
4	Akuntabel	53	58.88%
3	Kurang Akuntabel	1	1.11%
2	Tidak Akuntabel	0	0%
1	Sangat Tidak Akuntabel	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek akuntabilitas dalam penetapan fungsi/tugas yang selaras dengan tujuan. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat akuntabel terdapat 36 frekuensi (40%), akuntabel 53 frekuensi (58.88%), kurang akuntabel 1 frekuensi (1.11%), sedangkan tidak akuntabel dan sangat tidak akuntabel tidak terdapat frekuensi (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek akuntabilitas dalam penetapan fungsi/tugas yang selarasa dengan tujuan, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori akuntabel. Dimana pada angket yang terdapat pada kuesioner, yang menyangkut : Disdukcapil Kab. Majene menetapkan rincian tugas/fungai setiap jajaran dalam menjaga akuntabilitasnya yang selaras dengan tujuan yang ditetapkan. Mayoritas responden menjawab dengan kategori akuntabel yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada akuntabilitas dalam penetapan fungsi/tugas yang selaras dengan tujuan, dalam penetapan rincian fungsi/tugas serta wewenang dan tanggungjawab masing-masing jajaran pegawai terbilang cukup baik dalam menjaga akuntabilitasnya yang selaras dengan tujuan yang ditetapkan. Dengan mematuhi struktur organisasi dan pembagian *jobdesk* yang sesuai dengan masing-masing bidang, misalnya bidang pelayanan pendaftaran penduduk yang memiliki tugas untuk pendaftaran dan pencatatan identitas penduduk baik untuk keperluan pengurusan pindah domisili hingga melayani perubahan status anak, pewarganegaraan hingga kematian. Tugas-tugas tersebut tertuang dalam rencana strategis dan teriterprestasikan sangat jelas di struktur organisasi.

Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek akuntabilitas dalam kepastian pelayanan yang diberikan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Penerapan *Good Governance*
(Aspek Kepastian Pelayanan Yang Diberikan Tanpa Diskriminasi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Akuntabel	35	38.88%
4	Akuntabel	49	54.44%
3	Kurang Akuntabel	6	6.66%
2	Tidak Akuntabel	0	0%
1	Sangat Tidak Akuntabel	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Dolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

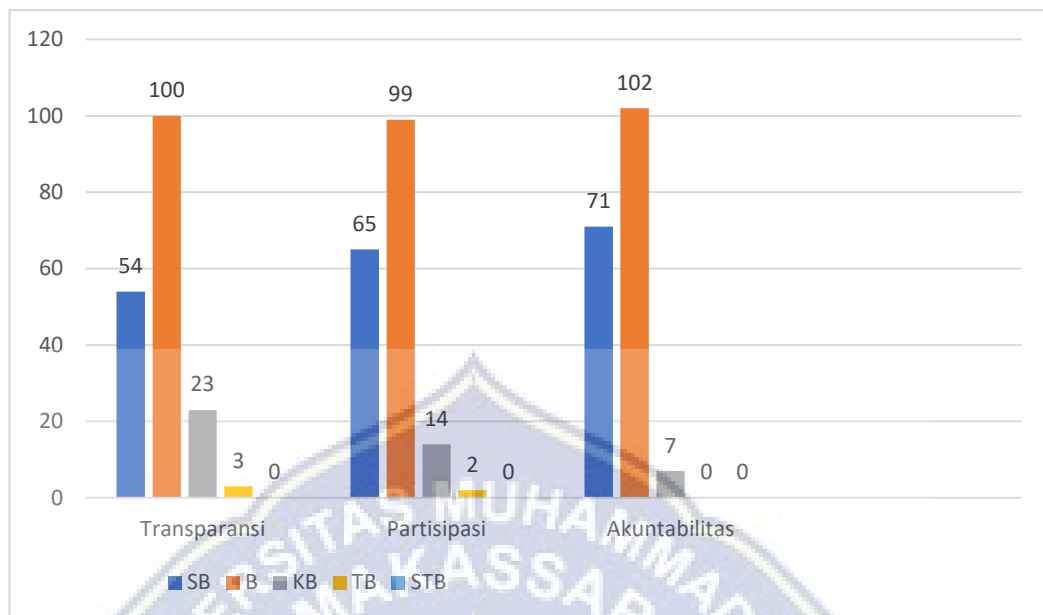
Berdasarkan Tabel 4.12 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek akuntabilitas dalam kepastian pelayanan yang diberikan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat akuntabel terdapat 35 frekuensi (38.88%), akuntabel 49 frekuensi (54.44%), kurang akuntabel 6 frekuensi (6.66%), sedangkan tidak akuntabel dan sangat tidak akuntabel tidak terdapat frekuensi (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek dalam kepastian pelayanan yang diberikan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori akuntabel, dimana pada angket yang terdapat pada kuesioner, yang menyangkut : penjamin kepastian dalam pemberian pelayanan yang adil tanpa diskriminasi dan adanya benturan kepentingan dengan menjunjung tinggi akuntabilita. Mayoritas responden menjawab dengan kategori akuntabel yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada akuntabilitas dalam kepastian pelayanan yang diberikan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan, meskipun pelayanan yang diberikan memang telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan berusaha untuk se-akuntabel mungkin, namun adanya benturan kepentingan seperti faktor hubungan personal tidak bisa dipungkiri sering kali menjadikan pemberian pelayanan tanpa diskriminasi dikesampingkan. Sebagai contoh, misalnya ada kerabat dekat atau yang memiliki hubungan dengan salah seorang pegawai biasanya lebih mendapat atensi untuk didahulukan untuk diberikan pelayanan. Hal tersebut menurut peneliti, merupakan suatu persoalan klasik dan kompleks yang terjadi dimana-mana, ditubuh birokrasi pemerintahan kita dan sangat sulit untuk dihilangkan. Oleh karenanya dibutuhkan kerjasama dan kesadaran dari masing-masing individu untuk sadar akan hak dan kewajiban, baik sebagai seorang masyarakat dan seorang pelayan publik. Kemudian berikut ini rekapitulasi uraian distribusi jawaban responden dari aspek akuntabilitas

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Penerapan *Good Governance* (Aspek Akuntabilitas)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Akuntabel	71	39.44%
4	Akuntabel	102	56.66%
3	Kurang Akuntabel	7	3.88%
2	Tidak Akuntabel	0	0%
1	Sangat Tidak Akuntabel	0	0%
Total		180	100%
Σ		4 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)



Gambar 4.3 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel X (Penerapan Good Governance)

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel penerapan *Good Governance* diketahui bahwa dari ketiga aspek yang menjadi acuan pada variabel ini, pada aspek transparansi terdapat 54 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 100 frekuensi dengan kategori B, 23 frekuensi dengan kategori KB, 3 frekuensi dengan kategori TB, sedangkan untuk kategori jawaban STB tidak terdapat frekuensi. Kemudian pada aspek partisipasi terdapat 65 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 99 frekuensi dengan kategori B, 14 frekuensi dengan kategori KB, 2 frekuensi dengan kategori TB, sedangkan untuk kategori jawaban STB tidak terdapat frekuensi. Pada aspek akuntabilitas terdapat 71 frekuensi kategori SB, 102 frekuensi kategori B, 7 frekuensi kategori KB, sedangkan untuk jawaban TB dan STB tidak terdapat frekuensi. Kemudian pada indikator kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai

pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi, juga dilakukan observasi pengamatan di lokasi penelitian dengan berpedoman pada pedoman observasi (terlampir) yang berisi mengenai tinjauan dari indikator kinerja pegawai yang berisikan aspek-aspek yang digunakan dalam mencari informasi dan mengukur bagaimana kondisi kinerja jajaran pegawai di lingkup Disdukcapil Kabupaten Majene. Adapun hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti lebih lanjut akan disajikan melalui uraian pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Observasi Kondisi Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Indikator	Aspek Yang Diamati		Σ	Presentase	
Kinerja Pegawai	Kualitas Pekerjaan	a. Proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai	5		
		b. Kesesuaian hasil kerja dengan peruntukkan			
	Ketetapan Waktu	a. Kesesuaian dengan tenggat waktu	5		
		b. Ketetapan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh			
	Inisiatif	a. Mengemukakan ide/gagasan saat pertemuan	6		
		b. Inisiatif dalam problem solving			
	Kecakapan	a. Pemanfaatan potensi diri	3		
		b. Efektif dalam bekerja			
	Komunikasi	a. Menjaga komunikasi saat bekerjasama	5		
		b. Menjaga interaksi berdasarkan perilaku dasar			
	Jumlah			24	80%
	Perolehan Maksimal			30	100%
	Rumus = $\Sigma : 30$ (Perolehan Maksimal Observasi) x 100				

Sumber : Hasil obseravsi (diolah dan dikembangkan oleh peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 observasi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, diketahui dari beberapa aspek yang diamati dalam indikator tersebut menunjukkan pada aspek kualitas

pekerjaan, ketetapan waktu dan komunikasi masing-masing memperoleh total nilai 5 dengan presentase 16.66%. aspek inisiatif memperoleh nilai 6 dengan presentase 20% sedangkan aspek kecakapan memperoleh total nilai terendah yaitu 3 dengan presentase 20% sedangkan aspek kecakapan memperoleh total nilai terendah yaitu 3 dengan presentase 10%. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian ini menunjukkan dimana pada aspek kecakapan cenderung masing sangat perlu untuk dibenahi, lebih tepatnya dalam konteks pengadaan kegiatan pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai dalam menghadapi perkembangan di era sekarang yang semakin menuntut hadirnya pelayanan yang cepat dan serba digital. Kemudian pada aspek lainnya seperti kualitas pekerjaan, ketetapan waktu hingga komunikasi masih perlu ditingkatkan, sedangkan pada aspek inisiatif meskipun sudah cukup baik namun juga perlu untuk ditingkatkan. Selanjutnya berikut diuraikan hasil dari distribusi jawaban angket kinerja pegawai beserta dengan aspek yang terkandung didalamnya dari ke 45 responden penelitian :

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Baik	112	24.88%
4	Baik	299	66.44%
3	Kurang Baik	37	8,22%
2	Tidak Baik	2	0,44%
1	Sangat Tidak Baik	0	0%
Total		450	100%
Σ		10 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berikut pemaparan distribusi jawaban angket variabel kinerja pegawai, beradarsakan dengan aspek yang terkandung didalamnya yaitu : indikator kualitas pekerjaan dengan aspek proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai, indikator ketetapan waktu dengan aspek kesesuaian dnegan tenggat waktu dan ketepatan

rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, indikator inisiatif dengan aspek mengemukakan ide/gagasan saat pertemuan dan inisiatif dalam *problem solving*. Indikator kecakapan dengan aspek pemanfaatan potensi diri dan efektif dalam bekerja, indikator komunikasi dengan aspek kerjasama dan perilaku dasar. Berikut uraian lengkap terkait dengan aspek yang terkandung dalam indikator tersebut :

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Kualitas Kerja : Proses Pelaksanaan Pekerjaan yang Sesuai)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Berkualitas	15	33.33%
4	Berkualitas	30	66.66%
3	Kurang Berkualitas	0	0%
2	Tidak Berkualitas	0	0%
1	Sangat Tidak Berkualitas	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek kualitas kerja dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat berkualitas terdapat 15 frekuensi (33.33%), tepat waktu 30 frekuensi (66.66%), sedangkan kurang tepat, tidak tepat dan sangat tidak tepat waktu tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek ketetapan waktu dalam hal ketetapan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori jawaban tepat waktu. Terkhusus pada angket yang menyangkut : dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengutamakan kualitas pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan. Mayoritas responden menjawab dengan

kategori berkualitas yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti.

Hasil peneliti menunjukkan bahwa pada aspek kualitas kerja dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai, dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap mengikuti peraturan yang berlaku terkait dengan kelengkapan berkas saat mengurus dokumen kependudukan yang diinginkan. Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek kualitas kerja dalam kesesuaian hasil kerja :

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Kualitas Kerja : Kesesuaian Hasil Kerja dengan Peruntukkan)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Berkualitas	15	33.33%
4	Berkualitas	29	64.44%
3	Kurang Berkualitas	1	2.22%
2	Tidak Berkualitas	0	0%
1	Sangat Tidak Berkualitas	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek kualitas kerja dalam kesesuaian hasil kerja dengan peruntukkan, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat berkualitas terdapat 15 frekuensi (33.33%), berkualitas 29 frekuensi, kurang berkualitas 1 frekuensi (2.22%), sedangkan tidak berkualitas dan sangat tidak berkualitas tidak memiliki frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek kualitas kerja dalam kesesuaian hasil kerja dengan peruntukkan, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori berkualitas. Terkhusus

pada angket yang menyangkut : seorang ASN wajib untuk melaksanakan pekerjaan dengan berkualitas, cermat dan cekatana agar pekrjaan dapat terselesaikan dengan baik. Mayoritas responden menjawab dengan kategori berkualitas yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja dalam kesesuaian hasil ekrja dengan peruntukkan. Pegawai terbilang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan, dengan cermat dan cekatan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Seperti halnya ketika memberikan pelayanan pengurusan surat pindah domisili salah satu masyarakat karena kepentingan keluarga yang mendesak, pegawai cukup cekatan dan cermat dalam bekerja sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Kemudian berikut ini uraian rekapitulasi terkait dengan distribusi jawaban responden yang ditinjau dari aspek kualitas kerja :

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Kualitas Kerja)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Tepat Waktu	30	33.33%
4	Tepat Waktu	59	65.55%
3	Kurang Tepat Waktu	1	21.11%
2	Tidak Tepat Waktu	0	0%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Kemudia berikut ini, selanjutnya akan diuraikan distribsui jawaban angket variabel kinerja pegawai, berdasarkan dengan aspek ketetapan waktu dalam hal kesesuain dengan tenggat waktu dan ketetapan rencana kerja dengan

hasil yang diperoleh. Berikut ini adalah uraian lengkap terkait dengan aspek-aspek yang terkandung dalam indikator ketetapan waktu tersebut :

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Ketetapan Waktu : Kesesuaian dengan Tenggat Waktu)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Tepat Waktu	8	17.77%
4	Tepat Waktu	29	64.44%
3	Kurang Tepat Waktu	8	17.77%
2	Tidak Tepat Waktu	0	0%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek ketetapan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat tepat waktu terdapat 8 frekuensi (17.77%), tepat waktu 29 frekuensi (64.44%), tidak tepat waktu 8 frekuensi (17.77%), sedangkan sangat tidak tepat waktu tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek ketetapan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori jawaban tepat waktu meskipun terdapat juga yang berkategori kurang tepat waktu (sesuai dengan persepsi masing-masing responden penelitian). Terkhusus pada angket yang menyangkut : penggunaan waktu dengan tepat sangat penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar dapat melanjutkan ke pekerjaan yang lain jika diperlukan.

Mayoritas responden pada penelitian ini menjawab dengan kategori tepat waktu yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil

observasi peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek ketetapan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu, pengguna waktu dari para pegawai dalam bekerja terbilang cukup baik dan berlangsung dengan tepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat tidak memakan waktu yang begitu lama karena pegawai berusaha untuk memberikan pelayanan yang dengan meminimalisir waktu penggunaan agar dapat melanjutkan ke pekerjaan lainnya. Kemudian berikut ini uraian dari distribusi jawaban responden aspek ketetapan waktu dalam hal ketetapan rencana kerja yang direncanakan dengan hasil yang diperoleh :

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Ketetapan Waktu : Ketetapan Rencana Dalam Hasil)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Tepat Waktu	9	20%
4	Tepat Waktu	32	71.11%
3	Kurang Tepat Waktu	4	8.88%
2	Tidak Tepat Waktu	0	0%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek ketetapan waktu dalam hal rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat tepat waktu 9 frekuensi (20%), tepat waktu 32 frekuensi (71.77%), kurang tepat waktu 4 frekuensi (8.88%), sedangkan tidak tepat waktu dan sangat tidak tepat waktu tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek ketetapan waktu dalam hal ketetapan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, didominasi oleh jawaban responden dengan

kategori tepat waktu. Terkhusus pada angket yang menyangkut : berusaha untuk melayani masyarakat dengan secepat dan seefektif mungkin agar dapat memberikan pelayanan ke masyarakat lainnya.

Mayoritas responden menjawab dengan kategori tepat waktu yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek ketetapan waktu dalam hal ketetapan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, masyarakat dilayani terbilang cukup baik dimana pelayanan yang diberikan terbilang tidak memakan waktu yang lama dan diusahakan seefektif mungkin agar dapat melanjutkan untuk memberikan pelayanan ke masyarakat lainnya. Kemudian berikut ini rekapitulasi uraian distribusi jawaban responden dari aspek ketetapan waktu :

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Aspek Ketetapan Waktu)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Tepat Waktu	17	18.88%
4	Tepat Waktu	63	70%
3	Kurang Tepat Waktu	12	13.33%
2	Tidak Tepat Waktu	0	0%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Kemudian berikut ini, selanjutnya akan diuraikan distribusi jawaban angket variabel kinerja pegawai, berdasarkan dengan aspek inisiatif dalam hal mengemukakan ide/gagasan saat pertemuan dan inisiatif dan *problem solving*. Berikut adalah uraian lengkap terkait dengan aspek-aspek yang terandung dalam indikator inisiatif tersebut :

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Inisiatif : Mengemukakan Ide/Gagasan Saat Pertemuan)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Berinisiatif	6	13.33%
4	Berinisiatif	36	80%
3	Kurang Berinisiatif	3	6.66%
2	Tidak Berinisiatif	0	0%
1	Sangat Tidak Berinisiatif	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.22 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek inisiatif dalam hal mengemukakan ide/gagasan saat pertemuan, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat berinisiatif 6 frekuensi (13.33%), berinisiatif 36 frekuensi (80%), kurang berinisiatif 3 frekuensi (6.66%), sedangkan tidak berinisiatif dan sangat tidak berinisiatif tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek inisiatif dalam hal mengemukakan ide/gagasan tentang pekerjaan ketika saat melakukan rapat atau pertemuan. Mayoritas responden pada penelitian ini menjawab dengan kategori berinisiatif yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikerolasikan dengan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek inisiatif dalam hal mengemukakan ide/gagasan saat pertemuan, pegawai terbilang aktif dalam menyampaikan ide atau gagasannya terkait dengan persoalan pekerjaan saat rapat rutin yang dilaksanakan tiap pekan (apabila waktu memungkinkan) pegawai selalu mengutarakan hal-hal apa saja yang menjadi bahan masukan untuk perkembangan pelayanan publik yang diberikan. Kemudian berikut ini

uraian distribusi jawaban responden dari aspek ketetapan waktu dalam hal ketetapan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Inisiatif Dalam *Problem Solving*)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Berinisiatif	12	26.66%
4	Berinisiatif	27	60%
3	Kurang Berinisiatif	6	13.33%
2	Tidak Berinisiatif	0	0%
1	Sangat Tidak Berinisiatif	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.23 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek inisiatif dalam *problem solving*, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat berinisiatif terdapat 12 frekuensi (26.66%), berinisiatif 27 frekuensi (60%), kurang berinisiatif 6 frekuensi (13.33%), sedangkan tidak berinisiatif dan sangat tidak berinisiatif tidak terdapat jawaban frekuensi (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan inisiatif dalam *problem solving*, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori berpartisipasi. Terkhusus pada angket yang menyangkut : pegawai wajib untuk merespon cepat dengan ide atau gagasan dalam konteks pemecahan masalah, ketika menghadapi suatu kondisi untuk mengambil keputusan dengan tepat. Mayoritas responden menjawab dengan kategori berinisiatif, namun juga terdapat responden yang memiliki persepsi berbeda, yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti.

Hasil peneliti menunjukkan bahwa pada aspek inisiatif dalam *problem solving*, Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene terbilang cukup baik dalam memberikan respon dan ide atau gagasan dalam konteks pemecahan masalah, ketika menghadapi suatu kondisi untuk mengambil keputusan dengan tepat. Seperti halnya ketika terjadi gangguan pada perangkat komputer yang digunakan untuk menginput data masyarakat yang dilayani, secara pegawai mengambil tindakan dengan melakukan pencatatan manual untuk sementara sembari dilakukan perbaikan pada perangkat komputerisasi yang dimaksud. Artinya bahwa dalam hal inisiatif *problem solving* pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berdasarkan hasil observasi terbilang cukup baik kemudian berikut ini rekapitulasi uraian distribusi jawaban responden dari aspek inisiatif :

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Inisiatif)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Berinisiatif	18	20%
4	Berinisiatif	63	70%
3	Kurang Berinisiatif	9	10%
2	Tidak Berinisiatif	0	0%
1	Sangat Tidak Berinisiatif	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Kemudian berikut ini, selanjutnya akan diuraikan distribusi jawaban angket variabel kinerja pegawai, berdasarkan dengan aspek kecakapan dalam hal pemanfaatan potensi diri dan efektif dalam bekerja. Berikut adalah uraian lengkap terkait dengan aspek-aspek yang terkandung dalam indikator kecakapan tersebut :

Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Kecakapan : Pemanfaatan Potensi Diri)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Cakap	12	26.66%
4	Cakap	27	60%
3	Kurang Cakap	6	13.33%
2	Tidak Cakap	0	0%
1	Sangat Tidak Cakap	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.25 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek kecakapan dalam hal pemanfaatan potensi diri, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat cakap terdapat 12 frekuensi (26.66%), cakap 27 frekuensi (60%), kurang cakap 6 frekuensi (13.33%), sedangkan tidak cakap dan sangat tidak cakap tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dapat angket aspek kecakapan dalam pemanfaatan potensi, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori cakap. Terkhusus pada angket : pemanfaatan *skill* atau potensi yang dimiliki harus diiringi dengan sikap loyalitas saat memberikan pelayanan agar dapat terlaksana dengan baik.

Mayoritas responden pada penelitian ini menjawab dengan kategori cakap yang menandakan bahwa kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya jika dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek kecakapan dalam hal pemanfaatan potensi diri, pemanfaatan *skill* potensi yang dimiliki oleh pegawai Disdukcapil Kabupaten Majene cukup baik dengan berkomitmen untuk bersikap loyal dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, tepat guna dan efektif. Seperti halnya saat pegawai yang

memiliki keahlian dibidang perbaikan dan perawatan perangkat komputer, ketika didalam kantor terdapat persoalan terkait dengan perangkat tersebut, pegawai yang bersangkutan yang memiliki *skill* dibidang tersebut dapat memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan tindakan perbaikan (tanpa harus menunggu dipanggilnya teknis ahli). Terkadang juga ketika terdapat kegiatan yang membutuhkan keahlian dibidang tertentu (semisal membaca ayat suci Al-Quran atau lainnya) pegawai yang memiliki kecakapan bersedia untuk menunjukkan potensi *skill* yang dimiliki. Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek kecakapan dalam hal efektif dalam bekerja :

Tabel 4.26
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Kecakapan : Efektif dalam Bekerja)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Cakap	15	26.66%
4	Cakap	20	44.44%
3	Kurang Cakap	8	17.77%
2	Tidak Cakap	0	0%
1	Sangat Tidak Cakap	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.26 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek kecakapan dalam efektif dalam bekerja, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat cakap terdapat 15 frekuensi (26.66), cakap 20 frekuensi (44.44%), kurang cakap 8 (17.77), sedangkan tidak cakap dan sangat tidak cakap tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan dalam aspek kecakapan dalam efektif dalam bekerja, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori cakap. Terkhusus pada angket yang menyangkut tentang pengadaan kegiatan pelatihan dan pendidikan

guna mengembangkan *skill* dan pengetahuan merupakan sesuatu yang baik untuk menunjang keefektifan dalam bekerja.

Mayoritas responden menjawab dengan kategori cakap atau setuju dengan pernyataan tersebut, yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar dan dibutuhkan guna pengembangan *skill* individu pegawai. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek kecakapan dalam efektif bekerja, memang sebaiknya diadakan suatu kegiatan pelatihan dan pendidikan guna mengembangkan *skill* hingga pengetahuan jajaran pegawai. Karena pada dasarnya merupakan sesuatu yang wajib dipenuhi oleh setiap organisasi apa lagi instansi publik untuk terus memeperbarui, mengembangkan *skill* hingga wawasan pegawainya agar semakin paham dan dapat memegang prinsip seorang abdi masyarakat yang baik. Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene terbilang cukup jarang mengadakan kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi pegawainya, padahal hal tersebut merupakan hal positif dan perlu diperadakan secara berkelanjutan. Kemudian beriku ini penjabaran dari rekapitulasi distribusi jawaban responden dari aspek kecakapan :

Tabel 4.27
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja pegawai (Kecakapan)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Cakap	27	30%
4	Cakap	47	52.22%
3	Kurang Cakap	14	15.55%
2	Tidak Cakap	2	2.22%
1	Sangat Tidak Cakap	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Kemudia berikut ini, selanjutnya akan diuraikan distribusi jawaban angket variabel kinerja pegawai, berdasarkan dengan aspek komunikasi dalam hal dasar. Berikut ini adalah uraian lengkap dan penjabaran terkait dengan aspek-aspek yang terkandung dalam indikator komunikasi :

Tabel 4.28
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Komunikasi : Menjaga Komunikasi Saat Bekerjasama)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Komunikatif	10	22.22%
4	Komunikatif	34	75.55%
3	Kurang Komunikatif	1	2.22%
2	Tidak Komunikatif	0	0%
1	Sangat Tidak Komunikatif	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.28 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek komunikasi dalam hal menjaga komunikasi saat bekerjasama, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat komunikatif terdapat 10 frekuensi (22.22%), komunikatif 34 frekuensi (75.55%), kurang komunikatif 1 frekuensi (2.22%), sedangkan tidak komunikatif dan sangat tidak komunikatif tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan aspek komunikasi dalam hal menjaga komunikasi saat bekerjasama, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori komunikatif. Terkhusus pada angket : setiap unsur memiliki tanggung jawab untuk menjaga komunikasi dan interaksi, baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan di Disdukcapil Kabupaten Majene. Mayoritas responden pada penelitian ini menjawab dengan kategori komunikatif yang menandakan bahwa kondisi yang dijabarkan pada angket diasumsikan memang benar adanya yang kemudian akan dikorelasikan dengan hasil observasi peneliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada aspek komunikasi dalam hal menjaga komunikasi saat bekerjasama, komunikasi dan interaksi yang terjalin di lingkup Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, dapat dikatakan cukup terlaksana dengan optimal, baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan di Disdukcapil Kabupaten Majene. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan kekeluargaan yang terbangun antara sesama pegawai, sehingga tentunya mempermudah dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam beraktivitas terutama bekerja. Terlebih lagi pada Disdukcapil Kabupaten Majene yang aktivitasnya dominan untuk berinteraksi langsung dengan masyarakat. Tentunya dengan terjaganya pola komunikasi antara sesama, ini akan sangat membawa dampak positif. Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek komunikasi dalam hal menjaga interaksi berdasarkan perilaku dasar :

Tabel 4.29
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek Komunikasi Dalam Menjaga Interaksi Berdasarkan
Perilaku Dasar)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Komunikatif	10	22.22%
4	Komunikatif	35	77.77%
3	Kurang Komunikatif	0	2.22%
2	Tidak Komunikatif	0	0%
1	Sangat Tidak Komunikatif	0	0%
Total		45	100%
Σ		1 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.29 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek-aspek komunikasi dalam hal menjaga interaksi berdasarkan perilaku dasar, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat komunikatif 10 frekuensi

(22.22%), komunikatif 35 frekuensi (77.77%), sedangkan kurang komunikatif, tidak komunikatif dan sangat tidak komunikatif tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan dalam aspek komunikasi dalam hal menjaga interaksi berdasarkan perilaku dasar, terkhusus pada angket yang menyangkut tentang : pelaksanaan *breafing* atau sesi diskusi bersama (komunikasi) disetiap hari sebelum memulai pekerjaan menurut saya adalah hal yang sangat membantu didalam menunjang pekerjaan. Mayoritas responden menjawab dengan kategori kurang komunikatif namun tidak sedikit juga yang menjawab dengan kategori komunikatif, yang menandakan bahwa hal atau kondisi yang dijabarkan pada angket bagi sebagian orang diasumsikan kurang optimal adanya dan dibutuhkan pengoptimalan guna kepentingan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene itu sendiri.

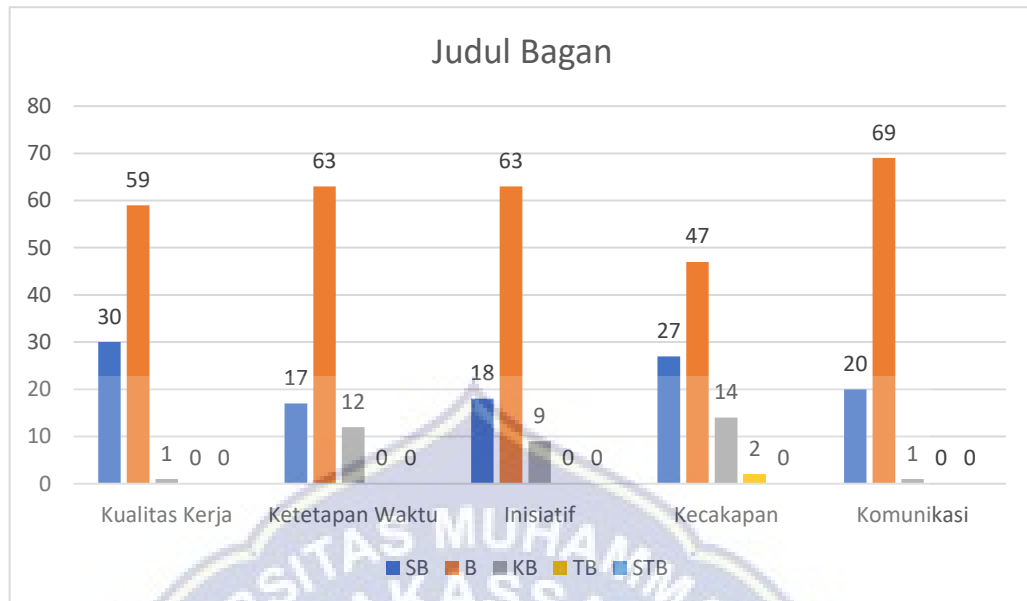
Kemudian hasil observasi menunjukkan bahwa pada aspek komunikasi dalam hal menjaga interaksi berdasarkan perilaku dasar, memang sebaiknya untuk rutin mengadakan *breafing* atau sesi diskusi bersama disetiap hari sebelum memulai pekerjaan. Namun kembali diketahui bahwa berkaitan dengan pengadaan kegiatan ini tergantung dari kondisi perilaku dasar pegawai, karena tidak semua yang memiliki sikap disiplin untuk menghadiri kegiatan tersebut disetiap harinya. Tentunya hal ini mejadi sesuatu yang perlu untuk dicarikan langkah solutif demi perkembangan Disdukcapil Kabupaten Majene itu sendiri. Kemudian berikut ini rekapitulasi uraian distribusi jawaban responden dari aspek komunikasi :

Tabel 4.30
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kinerja
Pegawai (Komunikasi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
5	Sangat Komunikatif	20	22.22%
4	Komunikatif	69	76.66%
3	Kurang Komunikatif	1	1.11%
2	Tidak Komunikatif	0	0%
1	Sangat Tidak Komunikatif	0	0%
Total		90	100%
Σ		2 Angket x 45 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.30 distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dengan aspek komunikasi, diketahui bahwa untuk kategori jawaban sangat komunikatif terdapat 20 frekuensi (22.22), komunikatif 69 frekuensi (76.66%), kurang komunikatif 1 frekuensi (1.11%), sedangkan sangat tidak berkomunikasi tidak terdapat jawaban frekuensi (0). Berdasarkan dengan hasil dari analisis tabel tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pada variabel kinerja pegawai dengan aspek komunikasi terkhusus pada angket yang menyatakan bahwa komunikasi dan interaksi terjalin baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan di Disdukcapil Kabupaten Majene terbilang baik dengan mayoritas responden memberikan tanggapan yang mengartikan hal demikian. Kemudian berikut ini grafik rekapitulasi distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai :



Gambar 4.4 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 4.4 rekapitulasi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai diketahui bahwa dari kelima aspek yang menjadi acuan pada variabel ini, pada aspek kualitas kerja terdapat 30 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 59 frekuensi dengan kategori B, 1 frekuensi dengan kategori KB, sedangkan kategori TB dan STB tidak terdapat frekuensi. Kemudian pada aspek ketepatan waktu terdapat 17 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 63 frekuensi dengan kategori B, 12 frekuensi dengan kategori KB, sedangkan kategori TB dan STB tidak terdapat frekuensi.

Selanjutnya pada aspek inisiatif terdapat 18 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 63 frekuensi dengan kategori B, 9 frekuensi dengan kategori KB, sedangkan kategori TB dan STB tidak terdapat frekuensi. Kemudian aspek kecakapan terdapat 27 frekuensi untuk kategori SB, 47

frekuensi kategori B, 14 frekuensi kategori KB, 2 frekuensi kategori TB, sedangkan kategori STB tidak terdapat kategori. Kemudian pada aspek komunikasi terdapat 20 frekuensi untuk kategori SB, 69 frekuensi kategori B, 1 frekuensi untuk kategori KB, sedangkan kategori TB dan STB tidak terdapat frekuensi.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran dari data yang diteliti dan mengetahui deskripsi data pada variabel dengan melihat nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai standar deviasi. Pada penelitian ini variabel bebas X adalah penerapan *Good Governance* dan variabel terikat Y adalah kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan analisis statistik deskriptif yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh gambaran statistik penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.31
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penerapan <i>Good Governance</i> (X)	45	43.00	60.00	51.04	5.431
Kinerja Pegawai (Y)	45	36.00	50.00	41.57	3.974
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.31 statistik deskriptif variabel penelitian, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel penelitian memiliki N 45 yang berarti terdapat 45 responden yang digunakan. Kemudian pada variabel penerapan *Good Governance* perolehan nilai minimum ialah 43 sedangkan nilai maksimum adalah 60 dengan rata-rata (*mean*) 51.04, dan nilai standar deviasi

5.431. kemudian pada variabel Y kinerja pegawai perolehan nilai minimum ialah 36 sedangkan nilai maksimum adalah 50 dengan rata-rata (*mean*) 41.57, dan nilai standar deviasi sebesar 3.974.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 45 responden Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene serta masyarakat. Pengambilan keputusan uji ini berdasarkan nilai *r* hitung (*corrected Item-Total Correlation*) *r* tabel sebesar 0.301 untuk *df* ($N-2$) = $45-2 = 43$; $\alpha = 0,05$ (rincian terlampir). Kriteria untuk pengambilan keputusan uji validitas jika perolehan nilai *r* hitung $>$ *r* tabel, maka angket dinyatakan valid namun apabila *r* hitung $<$ *r* tabel, maka angket dinyatakan tidak valid. Berikut tabel hasil penyajian uji validitas data pada penelitian ini

Tabel 4.32
Uji Validitas Angket Variabel X (Penerapan *Good Governance*)

Korelasi	Nilai <i>r</i> Hitung	Nilai <i>r</i> Tabel	Keterangan (<i>r</i> Hitung $>$ <i>r</i> Tabel)
Angket Variabel X1 dengan total	0.672	0.301	Valid
Angket Variabel X2 dengan total	0.618	0.301	Valid
Angket Variabel X3 dengan total	0.706	0.301	Valid
Angket Variabel X4 dengan total	0.762	0.301	Valid
Angket Variabel X5 dengan total	0.724	0.301	Valid
Angket Variabel X6 dengan total	0.733	0.301	Valid
Angket Variabel X7 dengan total	0.748	0.301	Valid
Angket Variabel X8 dengan total	0.821	0.301	Valid
Angket Variabel X9 dengan total	0.711	0.301	Valid
Angket Variabel X10 dengan total	0.745	0.301	Valid
Angket Variabel X11 dengan total	0.700	0.301	Valid
Angket Variabel X12 dengan total	0.726	0.301	Valid

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2024)

Tabel 4.33
Uji Validitas Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Korelasi	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan (r Hitung > r Tabel)
Angket Variabel Y1 dengan total	0.736	0.301	Valid
Angket Variabel Y2 dengan total	0.744	0.301	Valid
Angket Variabel Y3 dengan total	0.664	0.301	Valid
Angket Variabel Y4 dengan total	0.775	0.301	Valid
Angket Variabel Y5 dengan total	0.637	0.301	Valid
Angket Variabel Y6 dengan total	0.519	0.301	Valid
Angket Variabel Y7 dengan total	0.810	0.301	Valid
Angket Variabel Y8 dengan total	0.795	0.301	Valid
Angket Variabel Y9 dengan total	0.648	0.301	Valid
Angket Variabel Y10 dengan total	0.778	0.301	Valid

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.32 dan 4.33 uji validitas dari kedua angket variabel penelitian dapat diketahui, dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 45 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (*Corrected Item – Total Correclation*) r tabel sebesar 0.301 untuk $df(N-2) = 45 - 2 = 43$; $\alpha = 0,05$ dan dijadikan acuan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.301 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu penerapan *Good Governance* (X), dan kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena r hitung > 0.301 (r tabel).

b) Uji Reliabilitas

Penelitian ini lebih lanjut harus dilakukan uji relianilitas untuk mengukur konsisten atau tidak angket dalam kuesioner dalam penelitian ini. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika

nilai variabel tersebut lebih besar dari $> 0,60$ jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena $< 0,60$. Hasil dari pengujian reliabilitas pada angket penelitian ini sebagai berikut

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas Angket Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbroach</i>	Nilai Ketentuan	Keterangan
Penerapan <i>Good Governance</i> (X)	0.913	0.60	(0.913 $>$ 0.60) Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.883	0.60	(0.883 $>$ 0.60) Reliabel

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.34 uji reliabilitas diketahui bahwa pada dasar pengambilan keputusan memenuhi syarat uji reliabilitas jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60, maka butir angket kuesioner penelitian bersifat reliabel. Angket butir pertanyaan dari kedua variabel pada penelitian ini yaitu variabel penerapan *Good Governance* (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) diketahui bahwa seluruh jawaban angket butir pernyataan bersifat reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari > 0.60 .

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh penerapan *Good Governance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y). selanjutnya hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada atbel berikut ini :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.015	4.782		4.395	.000
	Penerapan Good Governance	.403	.093	.551	4.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.35 analisis regresi linear sederhana pada variabel yang terdapat pada penelitian ini maka diperoleh persamaan regresi $Y = a + Bx$ ($Y = 21.015 + 0.403x$). Kemudian persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan atau diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta ialah 21.015, mengandung arti bahwa nilai konsistensi dari variabel Y (kinerja pegawai) adalah 21.015.
- b) Koefisien regresi variabel X ialah 0.403, diartikan setiap penambahan 1% nilai variabel X (penerapan *good governance*), maka nilai dari variabel Y bertambah 0.403 dan nilai dari koefisien regresi tersebut bernilai positif.

6. Pengujian Hipotesis

- a) Analisis Koefisien Determinasi R^2
- b) Koefisien determinasi (R^2) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerapkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen. Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan besarnya nilai *R Square* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.35
Analisis Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.303	.287	3.356

a. Predictors: (Constant), Penerapan Good Governance

Berdasarkan tabel 4.35 analisis koefisien determinasi R², diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.303 atau berdasarkan dengan ketentuan perhitungan dalam pengujian koefisien determinasi (R²) apabila dipersentasekan menjadi 30.3%. Nilai *R Square* atau nilai koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Variabel Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu penerapan *Good Governance* sebesar 30.0%. sedangkan 70% (100% - 30.3%) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek penerapan *Good Governance* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tujuan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penerapan *Good Governance* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene

Penerapan *Good Governance* merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, kesamaan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yang terkait.

Penerapan konsep ini dimaksudkan agar terciptanya pengelolaan dan pengendalian yang baik dari suatu organisasi publik menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama, yaitu untuk menciptakan suatu penyelenggaraan manajemen pengelolaan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip demokrasi, efisiensi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif.

Hasil pengamatan (observasi peneliti) yang berpedoman pada beberapa aspek yang menjadi acuan dalam pengamatan pada indikator penerapan *good governance*, diketahui bahwa aspek transparansi memperoleh total nilai pengamatan yaitu 9 dengan presentase 25%, kemudian pada aspek partisipasi dan akuntabilitas masing-masing memiliki total nilai 8 dengan presentase 22.22%. sehingga apabila dikalkulasikan dari presentase per-aspek tersebut, diperoleh presentase sebesar 69.44%. hasil pengamatan dari indikator penerapan *Good Governance* mengandung arti bahwa dibutuhkan pembenahan dan peningkatan di aspek transparansi, partisipasi dan akuntabilitas meskipun hasil pengamatan terbilang cukup baik apabila ditinjau dari presentase total secara keseluruhan. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui pada aspek partisipasi salah satu yang masih menjadi hal yang wajib dibenahi adalah belum tersediannya sarana atau fasilitas jelas bagi masyarakat untuk dapat memberikan aspirasi, saran hingga kritik.

Kemudian pada aspek akuntabilitas dimana dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat terkadang masih syarat akan benturan kepentingan, sebagai contoh seperti mendahulukan masyarakat yang memiliki relasi pribadi dengan pegawai. Kondisi semacam itu pada dasarnya adalah sebuah persoalan klasik

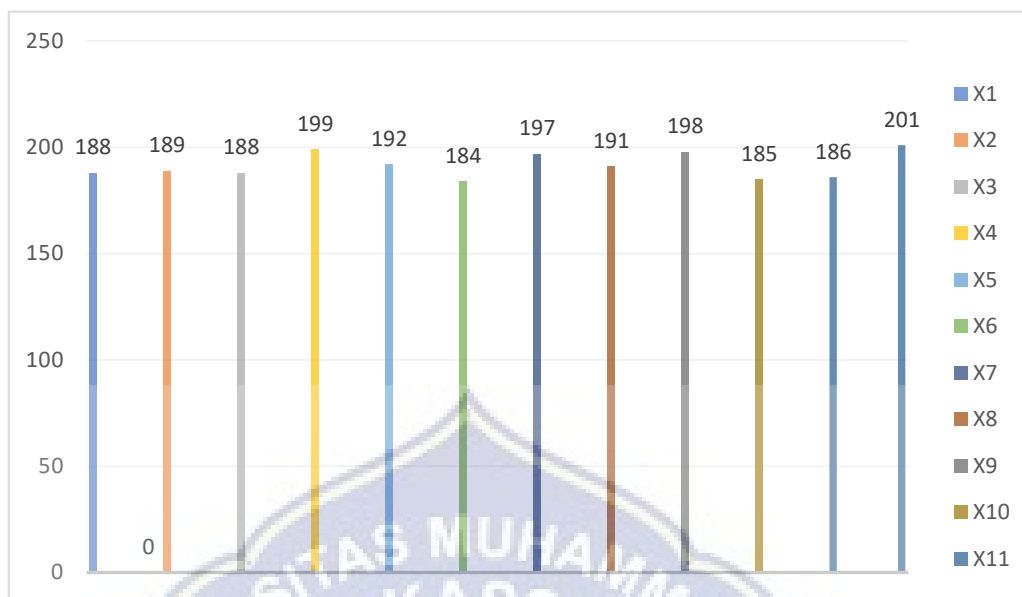
yang sampai pada hari ini menjadi sebuah keadaan yang sulit untuk dibatahkan dan hilang di proses birokrasi di negara kita. Sedangkan pada aspek transparansi meskipun pada pengamatan tidak menunjukkan kecenderungan yang kurang baik seperti pada aspek sebelumnya, namun tentunya juga membutuhkan perbaikan dan pengembangan.

Hasil pengamatan tersebut apabila dikorelasikan dengan distribusi jawaban angket pada variabel X (penerapan *good governance*), dapat dilihat pada sebaran jawaban responden dimana pada angket X6 (aspek partisipasi) dan angket X10 dan X11 (aspek akuntabilitas) memiliki perolehan nilai akumulasi yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan angket tersebut ditanggapi responden dengan skor rendah (artinya tidak sesuai dengan keadaan dan kondisi yang diasumsikan dialami atau sesuai dengan pendapat yang bersangkutan. Berikut ini gambaran sebaran jawaban dari ke 45 responden penelitian yang memiliki korelasi dengan hasil pengamatan variabel X (penerapan *good governance*).

Tabel 4.36
Rincian Jawaban Angket Variabel X Penerapan *Good Governance*

Skor	Transparansi	Partisipasi	Akuntabilitas	Σ	%
5 (SS)	54	65	71	190	35.18%
4 (SB)	100	99	102	301	55.74%
3 (KB)	7	14	23	44	8.14%
2 (TB)	3	2	0	5	0.92
1 (STB)	0	0	0	0	0
Σ				540	100%

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)



Gambar 4.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Penerapan *Good Governance*

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.36 dan gambar 4.5 diinterpretasikan gambaran distribusi jawaban angket dari ke tiga aspek dalam indikator variabel penerapan *good governance*, sesuai dengan hasil observasi peneliti pada total perolehan angket X6 (aspek partisipasi), angket X10 dan X11 (aspek akuntabilitas) memiliki kecenderungan total nilai jawaban angket terendah dibanding dengan angket lainnya. Pada angket X6 responden cenderung menjawab angket dengan dominan skor kurang setuju sebab di Disdukcapil Kabupaten Majene belum memperadakan fasilitas untuk menampung saran dan aspirasi dari masyarakat. Sedangkan pada angket X10 dan X11 mengenai aspek akuntabilitas dimana jawaban angket para responden juga cenderung dominan skor kurang setuju, dalam arti responden memiliki penafsiran berbeda bahwa dalam rangka mempertanggungjawabkan kinerja dengan melaksanakan tugas e cara jujur, idealis dan tanpa adanya benturan kepentingan tergantung dari pribadi dan individu dalam mengambil sikap.

Hasil dari penelitian ini dengan mengkorelasikan hasil temuan observasi dengan distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa penerapan *Good Governance* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dengan mengadopsi aspek dan prinsip-prinsip dasar seperti aspek transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, secara keseluruhan pengadopsian prinsip-prinsip tersebut terbilang cukup terlaksana dengan baik namun masih perlu pembedaan dan pengembangan terkhusus pada aspek partisipasi dimana dibutuhkan fasilitas untuk menampung aspirasi saran hingga kritik masyarakat serta pembedaan di aspek akuntabilitas dengan problematika yang terbilang kompleks dimana pegawai wajib untuk menghilangkan benturan kepentingan hingga unsur hubungan pribadi didalam memberikan pelayanan yang setara pada setiap masyarakat. Selain pemberian edukasi sebagai langkah solutif, tentunya hal ini kembali lagi dikembalikan kepribadi dan individu yang bersangkutan (ranah perilaku dasar).

2. Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *Good Governance* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, dimana dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah penerapan hal tersebut membawa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas tersebut. Kemudian dilakukan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah melakukan serangkaian pengujian tersebut, maka layak dilanjutkan dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan melaksanakan pengujian hipotesis dengan analisis koefisien determinasi R^2 .

Variabel bebas atau dependen dalam penelitian ini adalah penerapan *Good Governance* yang ditinjau dari aspek transparansi, dalam hal ini diartikan sebagai keterbukaan dalam memberikan informasi, dan informasi yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitor oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas. Aspek partisipasi, dalam hal ini diartikan keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Atau diartikan sebagai adanya media untuk menampung partisipasi masyarakat yang representatif, jelas arahnya, dan bersifat terbuka. Aspek akuntabilitas, hal ini diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Seperti proses pelayanan yang memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Kemudian variabel terikat atau independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang ditinjau dari indikator kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (*Corrected Item - Total Correlation*) r tabel sebesar 0.301 untuk $df (N-2) = 45 - 2 = 43$; $\alpha = 0,05$ dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.301 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu penerapan *Good*

Governance (X), dan kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena r hitung > 0.303 (r tabel). Selanjutnya uji reliabilitas dari variabel penelitian, data variabel penelitian telah memenuhi syarat karena nilai *Alpha Cronbach* dari hasil pengujian yang dilaksanakan lebih besar dari 0,6.

Kemudian persamaan regresi tersenut yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X, maka nilai dari variabel Y bertambah 0.403 dan nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga diasumsikan pengaruh variabel adalah positif. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis koefisien determinasi R^2 .

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menginterpretasikan variabel dependen dilakukan analisis koefisien determinasi R^2 , dimana nilai *R Square* 0.303 atau dapat diinterpretasikan menjadi 30.3%. nilai koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa variabel terikat kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar aspek penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi dan hasil pengujian dari variabel bebas (X) yang menunjukkan nilai *R Square* 0.303 atau dapat diinterpretasikan menjadi 30.3%, yang didalam dasar pengambilan keputusan nilai tersebut dinyatakan positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) pada penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh ketiga prinsip dalam penerapan *good governnace* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yaitu aspek partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas,

diantara aspek-aspek tersebut cenderung menunjukkan bahwa aspek transparansi dalam hal ketersediaan informasi dan transparansi dalam pemberian pelayanan menunjukkan presentase 25% sedangkan aspek partisipasi dan akuntabilitas sama-sama menunjukkan presentase 22.22% dari jumlah total presentase pelaksanaan dari ketiga aspek tersebut yaitu 69.44%. sehingga hal tersebut menginterpretasikan bahwa aspek transparansi baik dalam hal ketersediaan informasi hingga dalam pemberian pelayanan cenderung memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan aspek lainnya.

Kemudian berdasarkan penarikan kesimpulan tersebut maka dapat dipastikan bahwa pada hipotesisi penelitian yang diajukan, diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* pada dasarnya mampu membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai sebagai dibutuhkan. Namun juga tergantung dengan kondisi penerapannya apakah dapat diterapkan dan diadopsi secara baik, menyeluruh dan berkelanjutan sehingga dapat menjawab tuntutan publik (masyarakat) terhadap kehadiran pelayanan birokrasi yang profesional adil dan tanpa diskriminasi. Masyarakat ingin kesederhanaan dalam pelayanan birokrasi agar tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan, seperti memiliki kejelasan tentang persyaratan dan pembayaran yang akan dikenakan dalam pelayanan birokrasi, serta menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang sebelumnya telah ditentukan tanpa memberikan kesan mempersulit kepada masyarakat. Masyarakat ingin mendapatkan kemudahan dalam pelayanan birokrasi dalam arti pemerintah tidak berada di atas dan masyarakat tidak berada di bawah pemerintah.

Teori selanjutnya yang mendasari hadirnya konsep *good governance* dalam pemerintahan adalah teori kepentingan publik (*public interest theory*) yang dikemukakan oleh Ponsler (2023), teori ini memandang bahwa reulasi seharusnya meningkatkan kemakmuran sosial, teori ini berusaha menunjukkan bahwa reulasi yan ditetapkan merupakan hasil dari tuntutan publik dari hasil koreksi atas perasaan tidak puas akan sesuatu yang diterima. Dalam teori ini, yang diasumsikan bahwa tuntutan publik (masyarakat) terhadap kehadiran pelayanan birokrasi sederhana tapi tetap profesional, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan dilaksanakan, menjadi cikal bakal hadirnya angin segar dengan diterapkannya prinsip *good governance* di dalam organisasi berbasis sektor publik yang mengedepankan pemberian pelayanan yang prima tanpa diskriminasi dan tidak memakan waktu yang lama.

Berdasarkan pendapat diatas ditafsirkan bahwa peranan pemerintah memang sangat strateis dalam proses pembuatan suatu kebijakan demi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Seperti pada teori yang dipaparkan oleh Thomas R. Dye dalam Mas ud (2012), dimana terdapat tiga elemen yang arus bersinergi menjadi dasar dalam membentuk suatu kebijakan, dimana ketiga elemen tersebut ialah pelaku (*policy stakeolder*), lingkungan (*policy environment*). Ketiga elemen ini saling mempengaruhi, memiliki andil dan berinteraksi. Hasil penelitian ini juga turut di dukung oleh kajian empirik yang dilakukan oleh Arina Maha Dewi & Dwija Putri pada tahun 2019, dimana diketahui bahwa seluruh prinsip *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena beberapa prinsip *good governance* mampu memberikan informasi bagi pihak pihak yang terkait dalam mengukur kinerja pada Rumah Sakit di Kota Denpasar dengan keputusan meningkatkan kinerja oranisasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan Wahidul Ikhsan Putra et al., pada tahun 2021, dimana diketahui penerapan prinsip *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa dengan keputusan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, peningkatan investasi dan jangka panjang, partisipasi masyarakat, dan efisiensi dan efektivitas penggunaan dana.

Selanjutnya berdasarkan dengan beberapa teori dan hasil kajian empirik (penelitian yang relevan), dapat ditarik kesimpulan dan dipahami bersama bahwa penerapan *good governance* akan sangat membawa dampak positif yang optimal ketika para pelaku kebijakan memiliki komitmen dan kesadaran didalam menjalankan kewajiban sebagai pelayan publik dengan mengedepankan profesionalitas dan integritasnya. Seorang ASN dituntut harus selalu menjaga perilaku dalam melaksanakan tugas, mengemban tanggung jawab hingga menjalankan kewenangan sesuai porsinya. Hal tersebut tentunya akan semakin mewujudkan praktek pelayanan publik yang syarat akan prinsip-prinsip *good governance*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Penerapan *Good Governance* berdasarkan pengamatan dilakukan, diketahui bahwa hasil kalkulasi dari presentase per-aspek diperoleh presentase sebesar 69.44%, yang mengandung arti bahwa secara keseluruhan pengadopsian prinsip-prinsip tersebut terbilang cukup terlaksana dengan baik namun masih perlu pembenahan dan pengembangan terkhusus pada aspek partisipasi dimana dibuthkan fasilitas untuk menampung aspirasi saran hingga kritik masyarakat. Pegawai wajibkan menghilangkan benturan kepentingan hingga unsur hubungan pribadi dalam memberikan pelayanan yang setara pada setiap masyarakat.
- 2) Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi 30.3%, presentase tersebut mengartikan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penerapan *good governance* sebesar 30.3% sedangkan sisanya 70% (100% - 30.3%) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek penerapan *Good Governance* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tujuan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa penerapan *Good*

Governance memiliki pengaruh sebesar 30.3% terhadap kinerja pegawai. Meskipun persentase tersebut dianggap rendah, hal ini disebabkan oleh penggunaan hanya tiga prinsip dari sembilan prinsip *Good Governance* menurut UNDP (Hanafi & Tunggadewi, 2019). Yang di mana di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat hanya terdapat tiga prinsip *Good Governance* yang dapat di teliti oleh peneliti

B. Saran

- 1) Diharapkan instansi terkait, *stakholder*, hingga unsur yang berkewajiban dalam hal ini pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti sarana, prasarana hingga pengembangan *skill* lainnya yang dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebagai abdi masyarakat dalam memberikan pelayanan publik.
- 2) Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel independen lainnya yang sekiranya juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AgustiningTyas, V. E., Tyasari, I., & Yogivaria, D. W. (2020). Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Lkpd) Pada Opd Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.21067/jrma.v8i1.4458>
- Anggraini, A. M., Sari, R. M., & Fristiani, N. (2020). Implementasi Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jca (Jurnal Cendekia Akuntansi)*, 1(2), 58. <https://doi.org/10.32503/akuntansi.v1i2.1399>
- Arina Mahadewi, I. A., & Dwija Putri, I. A. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 568. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i01.p21>
- Dumbi, R., Arman, A., & Dunggio, S. (2022). Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 92–102. <https://doi.org/10.59713/projip.v1i2.271>
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja No.4. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48–54.
- Hanafi, Y. S., & Tunggadewi, U. T. (2019). Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Reformasi*, 9, 153–160. <https://core.ac.uk/download/pdf/235210172.pdf>
- Herman, A., Pahlevi, A., & Said, Y. (2016). Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Kanal*, 3, 1–23.
- Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi. (2008). Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. *Pedoman Umum Reformasi Birokrasi*.
- Lanjut, P., Melalui, U., & Gerakan, I. (2023). Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial. *Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 12(1), 42–50.
- Lengayang, K., & Pesisir, K. (2021). *No Title*. 3(3), 635–644.
- Mahsyar, A. (2011). *Masalah Pelayanan Publik Di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik*. 1(2), 81–90.
- Maramis, M. M., Morasa, J., & Wokas, H. R. N. (2018). Pengaruh Penerapan *Good Governance* Dan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Manado. *Going Concern : Jurnal Riset*

- Akuntansi*, 13(04), 563–570. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.20685.2018>
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Ridwan, T., & Apriliani, I. (2021). Penerapan Total Quality Manajemen Terhadap Kinerja Operasional Pada CV. Suho Garmindo. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 01(02), 132–141.
- Riska Chyntia Dewi, & Suparno Suparno. (2022). Mewujudkan *Good Governance* Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 78–90. <https://doi.org/10.56444/jma.v7i1.67>
- Rosika, C., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* dalam Pelayanan BPJS Kesehatan di Kota Padang. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1902–1908. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.587>
- Sudiarti, S. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Pelayanan. *Jurnal Manajemen, Keuangan Dan Komputer*, 3(1), 46–56.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Syahputra, E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13, 1–9.
- Trisanti, M., Prihatni, R., Nasution, H., Jakarta, U. N., & Hegarmanah, D. (2023). *ANALISIS PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DALAM*. 4, 218–226.



LAMPIRAN

Lampiran 1**KUESIONER****Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat****A. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia

Contoh :

STB	TB	KB	B	SB
			√	

3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda (=) pada jawaban yang dianggap kurang tepat, kemudian dilanjutkan dengan memberi tanda centang pada pilihan kolom lain yang dianggap tepat.

STB	TB	KB	B	SB
√		√		

B. Identitas Pribadi Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin : A. Laki – Laki B. Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Status :

C. Pernyataan (Angket/Kuesioner)

Variabel X : Penerapan *Good Governance*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STB	TB	KB	B	SB
Transparansi						
(Transparansi dalam Ketersediaan Informasi)						
1	Disdukcapil Kab. Majene telah menyediakan informasi yang mudah diakses dan dipahami oleh masyarakat dengan transparan mengenai persyaratan pelayanan dan pengurusan dokumen administrasi kependudukan.					
2	Disdukcapil Kab. Majene menyediakan informasi mengenai penyusunan rencana strategis, program kerja yang akan dilaksanakan dengan transparan dalam periode.					
(Transparansi dalam Pemberian Pelayanan)						
3	Dalam memberikan pelayanan pengurusan dokumen administrasi kependudukan, pegawai bersikap profesional dan transparan dengan berpegang pada standar pelayanan					
4	Pegawai memberikan edukasi kepada masyarakat agar menghindari praktik <i>calo</i> dan pungutan liar yang tidak sesuai dengan standar pelayanan agar tercipta kondisi transparan					
Partisipasi						
(Partisipasi Masyarakat dalam Beraspirasi)						
5	Disdukcapil Kab. Majene mempersilahkan masyarakat untuk berpartisipasi dengan menyampaikan saran dan kritikan apabila merasa tidak menerima pelayanan yang sesuai dengan yang dikehendaki.					

6	Memfasilitasi masyarakat untuk dapat berpartisipasi dengan memberikan aspirasi, saran hingga kritik terkait dengan pelayanan yang diberikan merupakan sesuatu yang harus dipenuhi					
(Partisipasi dalam Menjaga Tatib Baik Pegawai/Masyarakat)						
7	Setiap Jajaran pegawai wajib untuk menjaga partisipasinya dalam bekerja dengan mematuhi waktu operasional pelayanan tanpa mengundur/mengulur waktu.					
8	Partisipasi dari setiap unsur baik pegawai pemberi pelayanan dan masyarakat, dengan wajib untuk mematuhi tata tertib yang berlaku guna terciptanya suasana yang kondusif dan terkendali dalam beraktivitas.					
Akuntabilitas						
	(Penetapan fungsi/tugas yang selaras dengan tujuan)					
9	Disdukcapil Kab. Majene menetapkan rincian fungsi, tugas serta wewenang dan tanggungjawab masing-masing jajaran dalam menjaga akuntabilitasnya yang selaras dengan tujuan yang ditetapkan					
10	Dalam rangka mempertanggungjawabkan kinerjanya, setiap aparat Disdukcapil Kab. Majene wajib untuk melaksanakan tugasnya secara jujur dan akuntabel terutama dalam proses yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat.					
(Kepastian Pelayanan tanpa deskriminasi/benturan kepentingan)						
11	Pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dilaksanakan sesuai secara <i>procedural</i> dengan idealis (akuntabel) dan tidak mencampur baurkan dengan persoalan pribadi					

12	Disdukcapil Kab. Majene menjamin adanya kepastian dalam pemberian pelayanan publik yang adil tanpa diskriminasi dan adanya benturan kepentingan dengan menjunjung tinggi akuntabilitas.					
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Variabel Y : Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STB	TB	KB	B	SB
Kualitas Pekerjaan						
1	Seorang ASN wajib untuk melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengutamakan kualitas pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan.					
2	Seorang ASN wajib untuk melaksanakan pekerjaan dengan berkualitas, cermat dan cekatan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
Ketetapan Waktu						
3	Penggunaan waktu dengan tepat sangat penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar dapat melanjutkan ke pekerjaan yang lain jika diperlukan					
4	Melayani masyarakat dengan secepat dan efektif mungkin agar dapat memberikan pelayanan ke masyarakat lainnya dengan tepat waktu.					
Inisiatif						
5	Pegawai di kantor Disdukcapil Kab. Majene secara aktif memberikan informasi atau panduan kepada masyarakat tanpa diminta					
6	Seberapa baik Pegawai menciptakan solusi untuk mengatasi kendala atau hambatan yang mungkin dihadapi masyarakat terkait administrasi kependudukan					
Kecakapan						

7	Pemanfaatan <i>skill</i> harus diiringi dengan sikap loyalitas saat memberikan pelayanan agar dapat terlaksana dengan baik, tepat guna dan efektif					
8	Pengadaan kegiatan pelatihan dan Pendidikan guna mengembangkan <i>skill</i> dan pengetahuan merupakan sesuatu yang baik untuk diperadakan					
Komunikasi						
9	Setiap unsur memiliki tanggung jawab untuk menjaga komunikasi dan interaksi, baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan di Disdukcapil Kab. Majene serta masyarakat					
10	Pegawai di Disdukcapil Kab. Majene komunikatif dan responsif terhadap pertanyaan atau kebutuhan masyarakat					



Lampiran 2**Observasi Penerapan *Good Governance***

Indikator	Aspek Yang Diamati	Nilai			
		1	2	3	
		KB	CB	B	
Transparansi					
Penerapan <i>Good Governance</i>	Ketersediaan informasi yang mudah di akses dan dipahami oleh masyarakat mengenai persyaratan pelayanan dan pengurusan dokumen administrasi kependudukan			√	
	Ketersediaan informasi penyusunan rencana strategis, program kerja yang akan dilaksanakan dalam periode tertentu.		√		
	Pelayanan pengurusan dokumen administrasi kependudukan, pegawai bersikap professional dengan berpegang pada standar pelayanan.		√		
	Pemberian edukasi kepada masyarakat agar menghindari praktik <i>calo</i> dan pungutan liar yang tidak sesuai dengan standar pelayanan		√		
	Partisipasi				
	Masyarakat dipersilahkan untuk menyampaikan saran dan kritikan apabila merasa tidak menerima pelayanan yang pantas.			√	
	Ketersediaan fasilitas bagi masyarakat untuk dapat memberikan aspirasi, saran hingga kritik terkait dengan pelayanan	√			
	Pegawai menjaga partisipasinya dalam bekerja dengan mematuhi waktu operasional pelayanan tanpa mengulur waktu		√		

	Pegawai mematuhi tata tertib yang berlaku guna terciptanya suasana yang kondusif dan terkendali dalam beraktivitas.		√	
Akuntabilitas				
	Penetapan rincian fungsi, tugas serta wewenang dan tanggung jawab masing-masing jajaran selaras dengan tujuan.			√
	Aparat melaksanakan tugasnya secara jujur terutama dalam proses yang berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat.		√	
	Pelayanan diberikan di laksanakan sesuai procedural dengan idealis dan tidak mencampur baurkan dengan persoalan pribadi.		√	
	Pemberian pelayanan public yang adil tanpa diskriminasi dan adanya benturan kepentingan.	√		

Lampiran 3

**Distribusi Jawaban Angket Variabel Penelitian
Penerapan *Good Governance* (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Rsp	No. Butir Angket												TOTAL	No. Butir Angket										TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	48	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	55	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	50	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39

19	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	38
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	48	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
26	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	44	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
31	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	47	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	42
32	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
33	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	50	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	49	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
37	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	37
38	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	48	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	40
39	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	43	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
40	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
41	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41
42	5	4	4	2	4	5	3	4	4	4	5	5	49	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45

43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
44	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4	38
45	4	4	3	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	48	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	44
Σ	188	189	188	199	192	184	197	191	198	185	186	201	2297	195	194	180	185	182	187	186	183	189	190	1871	



Observasi Kondisi Kinerja Pegawai

Indikator	Aspek Yang Diamati	Nilai				
		1	2	3		
		KB	CB	B		
Kinerja Pegawai	Kualitas Pekerjaan					
	Pegawai mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan					√
	Pegawai melaksanakan pekerjaan, dengan cermat dan cekatan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.			√		
	Ketetapan Waktu					
	Penggunaan waktu berlangsung dengan tepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					√
	Masyarakat dilayani dengan cepat dan seefektif mungkin agar dapat memberikan pelayanan ke masyarakat lainnya.			√		
	Inisiatif					
	Pegawai menyampaikan ide/gagasan tentang pekerjaan Ketika ditanya oleh rekan kerja.					√
	Pegawai mengutarakan gagasan terhadap masalah pekerjaan yang terjadi di tempat kerja di waktu rapat atau pertemuan.					√
	Kecakapan					
	Pemanfaatan <i>skill</i> diiringi dengan sikap loyalitas pegawai agar dapat terlaksana dengan baik tepat, guna dan efektif.				√	
	Pengadaan kegiatan pelatihan dan Pendidikan guna mengembangkan <i>skill</i> dan pengetahuan.	√				

Komunikasi			
Komunikasi dan interaksi terjalin baik antara jajaran pegawai hingga ke pimpinan di Disdukcapil Kab. Majene.			√
Terdapat pelaksanaan breafing atau sesi diskusi Bersama disetiap hari sebelum memulai pekerjaan.		√	



	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.005		.000	.000	.006	.019	.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	.611**	.478**	.520**	.540**	.522**	.535**	.679**	1	.573**	.617**	.489**	.604**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X9	Pearson Correlation	.359*	.203	.551**	.479**	.523**	.503**	.567**	.573**	1	.618**	.433**	.469**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.016	.181	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X10	Pearson Correlation	.345*	.559**	.391**	.590**	.441**	.497**	.401**	.617**	.618**	1	.414**	.704**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.008	.000	.002	.001	.006	.000	.000		.005	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X11	Pearson Correlation	.698**	.374*	.489**	.506**	.353*	.484**	.349*	.489**	.433**	.414**	1	.491**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001	.000	.017	.001	.019	.001	.003	.005		.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X12	Pearson Correlation	.424**	.508**	.336*	.467**	.484**	.578**	.363*	.604**	.469**	.704**	.491**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.024	.001	.001	.000	.014	.000	.001	.000	.001		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X	Pearson Correlation	.672**	.618**	.706**	.762**	.724**	.733**	.748**	.821**	.711**	.745**	.700**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.137	.000	.002	.064	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.626**	.309*	.247	.280	.482**	.125	.541**	.558**	1	.591**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.102	.062	.001	.415	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	.529**	.724**	.627**	.599**	.405**	.207	.490**	.538**	.591**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.172	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y	Pearson Correlation	.736**	.744**	.664**	.775**	.637**	.519**	.810**	.795**	.648**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Lampiran 5**Output Reliabilitas : Angket Variabel X (Penerapan *Good Governance*)****Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.913	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	46.8667	25.391	.603	.908
X2	46.9111	25.901	.544	.910
X3	46.8667	24.936	.638	.906
X4	46.9556	22.862	.677	.907
X5	46.7778	24.359	.650	.906
X6	46.6222	25.195	.677	.905
X7	46.9333	24.655	.688	.904
X8	46.8000	24.436	.779	.900
X9	46.6444	25.916	.661	.906
X10	46.6667	25.455	.696	.904
X11	46.8667	25.209	.635	.907
X12	46.5778	25.477	.673	.905

Output Reliabilitas : Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.2444	13.234	.673	.868
Y2	37.2667	13.018	.677	.867
Y3	37.5778	12.977	.565	.875
Y4	37.4667	12.800	.713	.864
Y5	37.5333	13.618	.557	.875
Y6	37.4222	13.568	.387	.889
Y7	37.4444	12.162	.744	.861
Y8	37.5111	11.210	.693	.869
Y9	37.3778	13.649	.573	.875
Y10	37.3556	13.371	.731	.867

Lampiran 6**Distribusi Nilai r Tabel**

(Rujukan Uji Validitas)

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23
27	0.381	0.487	150	0.159	0.21
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.47	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.808	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.43	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 7

Dokumentasi



Dok.1 : Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mejene



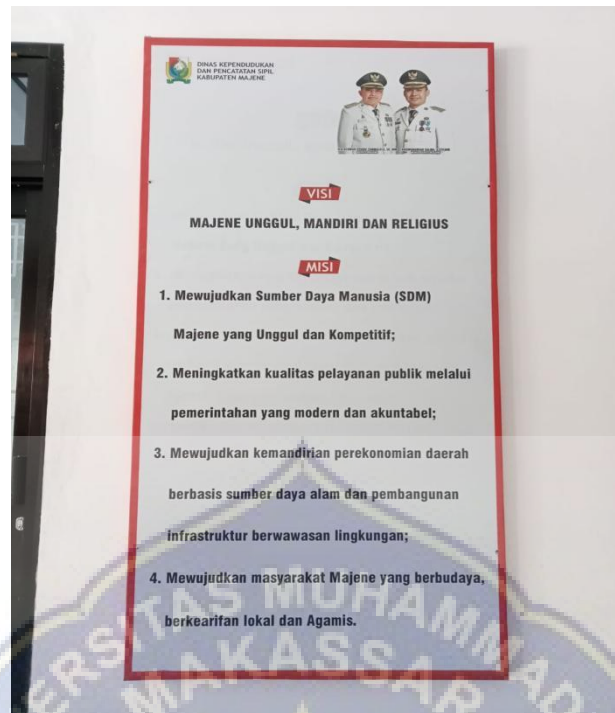
Dok.2 : Aktivitas ruang tunggu Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene



Dok. 4 : Peneliti Saat Melaksanakan Penelitian di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene



Dok.5 : Peneliti Saat Melaksanakan Penelitian di Masyarakat Majene



Dok.7 : Visi Misi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene



Dok.8 : Dokumentasi Absensi Jajaran Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene



**Universitas
Muhammadiyah
Makassar**
Integrity - Professionalism - Entrepreneurship

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Faculty of Social and Political Sciences

Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221
Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588
Official Email : fisip@unismuh.ac.id
Official Web : <https://fisip.unismuh.ac.id>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI

Nomor : 2736/FSP/A.5-VI/XI/1445/2023

Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa tentang rencana judul dan susunan pembimbing mahasiswa dan telah disetujui Ketua Jurusan. Dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar menugaskan pengajar yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :

N a m a : Sri Wahyuni
Stambuk : 105611101420
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara

Dengan Rencana Judul Skripsi :

"Penerapan Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat"

Pembimbing I : Dr. Abdul Mahsyar, M.Si
Pembimbing II : Dr. Sudarmi, M.Si

Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistematis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan Hasil penulisan yang telah dicapai.

Di tetapkan : di Makassar,
Pada tanggal : 22 November 2023

Dekan


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM 730.730

Tembusan Kepada yth :

1. Pembimbing I
2. Pembimbing II
3. Ketua Jurusan
4. Mahasiswa yang bersangkutan
5. Arsip



Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia
Progress for the Nation and Humankind

Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi
Public Administration - Government Studies - Communication Science



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3288/05/C.4-VIII/I/1445/2024
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

10 January 2024 M
28 Jumadil akhir 1445

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Bupati MAJENE
Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas
di -

SULAWESI BARAT

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَرَحْمَةً لِّعَلَمِ وَرِثَاتِهِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0059/FSP/A.6-VIII/1/1445H/2024M tanggal 10 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **SRI WAHYUNI**
No. Stambuk : **10561 11014 20**
Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE
PROVINSI SULAWESI BARAT"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 12 Januari 2024 s/d 12 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَرَحْمَةً لِّعَلَمِ وَرِثَاتِهِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



**PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Alamat : Jl. Jend.lhmad Yani No. 105 Deteng-Deteng Majene
Telp. (0422) 21353 Email : kesbangpol28@gmail.com

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/025/1/2024

1. Dasar : 1. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
2. Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
3. Peraturan Bupati Majene Nomor 53 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene Nomor 29 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Kewenangan Penandatanganan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene;
4. Surat Edaran Bupati Majene Nomor : 800/Org-Peg/38/II/2017
2. Menimbang : 1. Untuk Tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian dalam rangka kewaspadaan dini perlu dikeluarkan Surat Rekomendasi Penelitian.
2. Surat Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Ketua LP3M, Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 3288/05/C.4-VIII/I/1445/2024 Tanggal 10 Januari 2024

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene, memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **SRI WAHYUNI**
Nim : 105611101420
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jl. Batu Putih – Krooy Desa Krooy Kec. Kaimana Kab. Kaimana Prov. Papua Barat

Untuk melakukan Penelitian di **Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil** Mulai tanggal 15 Januari 2024 sampai dengan 15 Maret 2024 dengan Proposal berjudul :

“ PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT “

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan penelitian tersebut dengan ketentuan :

1. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
2. Sesudah melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan diharapkan melapor kepada Bupati Majene melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene dengan menyerahkan 1(satu) eksamplar foto copy hasil kegiatan.
3. Surat ini dinyatakan tidak berlaku lagi setelah sampai waktu yang telah ditentukan;

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majene, 15 Januari 2024

An. Kepala Badan
Kepala Bidang Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan

RAHMAT AHMAD, S.Sos

Pangkat : Penata Tk. I / III.d

NIP : 19700712 200902 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE
DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPM-PTSP)
Jln. Ammana Wewang No 12 Telp (0422) 21947 Majene-Sulbar



IZIN PENELITIAN

Nomor : 500.16.7.2/IP/026/1/2024

Berdasarkan Peraturan Bupati nomor : 28 Tahun 2021 tentang Pendelegasian Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, serta membaca surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Kesatuan bangsa dan Politik Nomor 070/025/1/2024 Tanggal 15 Januari 2024 maka pada prinsipnya kami menyetujui dan **MEMBERI IZIN** Kepada :

N a m a	: SRI WAHYUNI
Pekerjaan	: Mahasiswi
N I M	: 105611101420
Program Study/Jurusan	: S1 Ilmu Administrasi Negara
Universitas	: Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Batu Putih-Krooy Desa Krooy Kec. Kaimana Kab. Kaimana Prov. Papua Barat

Untuk melaksanakan Penelitian di Kabupaten Majene dengan Judul **"PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT"** dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan diharapkan melapor kepada pemerintah setempat dan atau tempat penelitian yang akan dilaksanakan.
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan.
3. Mentaati semua Perundang-Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Menyerahkan 2 (dua) Exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Majene Cq. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Majene
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak mentaati peraturan diatas.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Majene
 Pada Tanggal : 18-01-2024
 Kepala Dinas



Hj. LIES HIRAWATI THAHIR, S.Sos, M.Adm.Pemb.
 Pangkat: Pembina Utama Muda
 Nip. 196809281992032011



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Sri Wahyuni
Nim : 105611101420
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 27 Maret 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nurhidayah S. Gumil, M.I.P.
NIM 105611101420

BAB I Sri Wahyuni 105611101420

ORIGINALITY REPORT

4%	1%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to National Institute of Technology, Rourkela Student Paper	2%
2	www.coursehero.com Internet Source	1%
3	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1%
4	wiki.paramadina.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Exclude matches
 Exclude bibliography



BAB II Sri Wahyuni 105611101420

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	9%
2	core.ac.uk Internet Source	2%
3	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
4	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
6	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	jurnal.staiserdanglubukpakam.ac.id Internet Source	1%
9	storage.googleapis.com Internet Source	<1%

BAB III Sri Wahyuni 105611101420

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainbengkulu.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to Universitas Wijaya Kusuma
Surabaya

Student Paper

2%

3

repository.uma.ac.id

Internet Source

2%

4

Submitted to Morgan Park High School

Student Paper

2%

5

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

2%

6

Submitted to Universitas Pendidikan
Indonesia

Student Paper

2%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 2%

BAB IV Sri Wahyuni 105611101420

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX 9% INTERNET SOURCES 0% PUBLICATIONS 0% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	6%
2	id.123dok.com Internet Source	3%

Exclude quotes Exclude matches Exclude bibliography

2%



BAB V Sri Wahyuni 105611101420

ORIGINALITY REPORT

4% SIMILARITY INDEX **4%** INTERNET SOURCES **0%** PUBLICATIONS **0%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unj.ac.id Internet Source	2%
2	pt.slideshare.net Internet Source	2%

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches **2%**



RIWAYAT HIDUP



SRI WAHYUNI, dilahirkan di Ulidang pada 09 Februari 2003, merupakan anak ke dua dari 5 bersaudara dan dari pasangan Bapak Lukman dan Ibu Nur Intan. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Yapis Kaimana, dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Kaimana dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke SMK Negeri 2 Kaimana dengan mengambil jurusan Akuntansi dan lulus pada tahun 2020. Kemudian melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya Universitas Muhammadiyah Makassar pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dengan ketekunan untuk terus belajar dan berusaha serta dukungan dari orang-orang tercinta, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Tahun 2024 tepatnya pada 01 April, penulis dikukuhkan dengan gelar sarjana Ilmu Administrasi Publik (S.AP) dengan judul Pengaruh Penerapan **"Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat"**. Selama menempuh Pendidikan penulis banyak mendapatkan pengalaman hidup yang sangat bermanfaat, baik pengalaman akademik maupun non-akademik.