

SKRIPSI

**PENGARUH PELAKSANAAN
GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE**



Disusun dan diajukan oleh :

HASLINDA

Nomor Induk Mahasiswa: 105611113816

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

2021

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELAKSANAAN *GOOD GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Disusun dan Diajukan Oleh:

HASLINDA

Nomor Stambuk: 10561 11138 16

Kepada

22/05/2021

1 cap
Smb. Alimari

R/076/AN/2108
HAS

P'

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance*
Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor
Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten
Majene

Nama Mahasiswa : Haslinda

Nomor Induk Mahasiswa : 1056 1111 3816

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhlis Madani, M.Si



Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui :

Dekan
FISIP Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM : 730727



Nasrul Haq, S.Sos., M.PA
NBM. 1067463

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 Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0175/FSP/A.4-II/V/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Sabtu tanggal 8 Mei Tahun 2021.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730727


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM: 1084366

Penguji :

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua)



2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd



3. Dr. Muhammad Yahya, M.Si



4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP



HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Haslinda
Nomor Stambuk : 1056 1111 3816
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi Penelitian ini dengan judul : Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, Mei 2021
Yang menyatakan

Haslinda

ABSTRAK

Haslinda. Pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. (dibimbing oleh Muhlis Madani dan Nurbiah Tahir).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. 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 35 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelaksanaan *good Governance* dan kinerja jajaran Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, penerapan *good governance* 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 governance* terhadap kinerja pegawai dipresentasikan sebesar 51.5% sedangkan 48.5% (100% - 51.5%) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek pelaksanaan *Good Governance* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tunjangan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

Kata kunci : Pelaksanaan *good Governance*, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh pelaksanaan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di kantor kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Majene”. 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. Bapak Dr. Muhlis Madani.M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Kedua orang tua, dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.
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 pencatatan sipil Kabupaten Majene yang telah banyak memberikan bnatuannya pada saat penelitian.

7. Teman-teman kelas perjuangan Ilmu Administrasi Negara terima kasih untuk segala cerita, kenangan dan kebersamaan selama ini.
8. Seluruh Mahasiswa fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

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, Mei 2021
Yang menyatakan,

Haslinda

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Pengertian Konsep dan Teori.....	11
1. Konsep <i>Good Governance</i>	11
2. Konsep dan Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis Penelitian.....	30
E. Definisi Operasional Variabel.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	34
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Variabel Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	38

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kab. Majene	45
2. Visi, Misi	46
3. Susunan Organisasi dan Tugas Pokok	47
B. Analisis Data Hasil Penelitian	56
1. Karakteristik Responden	56
2. Hasil Penelitian dan Distribusi Jawaban Responden	59
3. Analisis Statistik Deskriptif	93
4. Uji Validitas dan Reabilitas	94
5. Uji Pra Syarat Analisis	97
6. Analisis Regresi Linear Sederhana	100
7. Pengujian Hipotesis	101
C. Pembahasan Hasil Penelitian	103
1. Pelaksanaan <i>Good Governance</i> Disdukcapil Kab. Majene	103
2. Kinerja Pegawai Disdukcapil Kab. Majene	107
3. Pengaruh Pelaksanaan <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Pegawai	110

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	119
B. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA	121
-----------------------------	------------

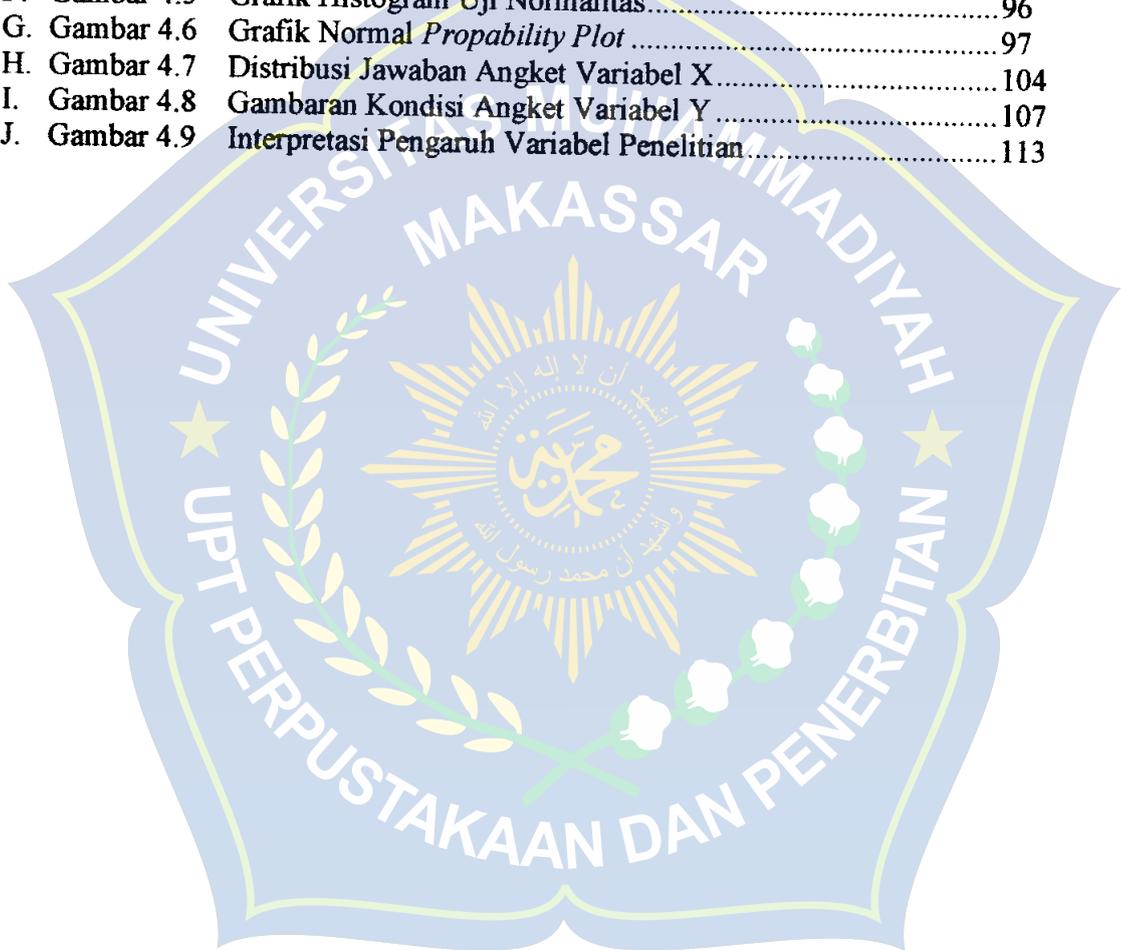
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

A. Tabel 2.1	Definisi Operasional Variabel.....	31
B. Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
C. Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	57
D. Tabel 4.3	Observasi Pelaksanaan <i>Good Governance</i>	60
E. Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel X	61
F. Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Aspek Transparansi	61
G. Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Aspek Partisipasi	68
H. Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Aspek Akuntabilitas	71
I. Tabel 4.14	Observasi Variabel Y.....	73
J. Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Variabel Y	74
K. Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Aspek Kualitas Kerja.....	75
L. Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Aspek Ketepatan Waktu	76
M. Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Aspek Inisiatif	78
N. Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Aspek Kecakapan	78
O. Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Aspek Komunikasi	80
P. Tabel 4.31	Statistik Deskriptif Penelitian	94
Q. Tabel 4.32	Uji Validitas Variabel X	95
R. Tabel 4.33	Uji Validitas Variabel Y	95
S. Tabel 4.34	Reabilitas Variabel Penelitian.....	96
T. Tabel 4.35	Uji Normalitas.....	97
U. Tabel 4.36	Uji Linearitas.....	99
V. Tabel 4.37	Analisis Regresi Linear Sederhana	100
W. Tabel 4.38	Uji Signifikansi Regresi Parsial (Uji t).....	101
X. Tabel 4.39	Analisis Koefisien Determinasi R^2	102
Y. Tabel 4.40	Rincian Jawaban Angket Variabel X.....	105
Z. Tabel 4.41	Rincian Jawaban Angket Variabel Y.....	108

DAFTAR GAMBAR

A. Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pikir	30
B. Gambar 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
C. Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Usia	47
D. Gambar 4.3	Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel X	72
E. Gambar 4.4	Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Y	91
F. Gambar 4.5	Grafik Histogram Uji Normalitas	96
G. Gambar 4.6	Grafik Normal <i>Propability Plot</i>	97
H. Gambar 4.7	Distribusi Jawaban Angket Variabel X	104
I. Gambar 4.8	Gambaran Kondisi Angket Variabel Y	107
J. Gambar 4.9	Interpretasi Pengaruh Variabel Penelitian	113



DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	2
B. Lampiran 2	Pedoman Observasi	5
C. Lampiran 3	Distribusi Jawaban Angket Variabel X dan Y.....	7
D. Lampiran 4	Uji Validitas Variabel Penelitian.....	9
E. Lampiran 5	Uji Reabilitas Variabel Penelitian	12
F. Lampiran 6	Distribusi Nilai r Tabel	13
G. Lampiran 7	Distribusi Nilai f Tabel	14
H. Lampiran 8	Distribusi Nilai t Tabel	15
I. Lampiran 9	Dokumentasi	16



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 diimplementasikannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka salah satu tugas pemerintah daerah adalah melakukan restrukturisasi terhadap birokrasinya. Sedarmayanti (2011:64) menyatakan bahwa restrukturisasi dari suatu organisasi yang mencakup seluruh aspek yang dimiliki organisasi sangat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut, yaitu meliputi (1) sumber daya manusianya, (2) sumber daya keuangannya, (3) sarana dan prasarananya, serta (4) peranannya dan (5) hubungan tugasnya.

Penataan kelembagaan pemerintah daerah perlu adanya pengorganisasian perangkat daerah, baik besaran maupun nomenklaturnya sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah dalam rangka memudahkan pembinaan dan pengawasan karna dampak personil dan pembiayaan yang ditimbulkan kelembagaan tersebut. Pedoman dimaksud disini bukan berarti “membuat keseragaman/ *uniforms*” akan tetapi suatu aturan/ tatanan membuat rambu-rambu bagi daerah dalam menyusun perangkat daerahnya (Delly, 2013). Hal ini perlu dilakukan agar organisasi perangkat daerah yang dibentuk benar-benar efektif. Menurut UU Nomor 32

tahun 2004 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 sektor publik (Mahmudi,2010:8). Menurut Robinson (Deddy, 2006 : 73) mengungkapkan bahwa pentingnya pengukuran sektor publik yang terdiri dari tiga pengukuran yaitu : a) Sebagai fasilitas pembelajaran untuk perbaikan layanan, b) Sebagai pembelajaran memperbaiki praktek manajemen, dan c) Sebagai alat pelaporan akuntabilitas dan transparansi. *Good Governance* juga di maksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan terbuka, akuntabel, *equitable* terhadap kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2008).

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 sektor publik, 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 pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaannya terhadap kinerja pegawai, bahwa disetiap kinerja pegawai yang mencerminkan

pada prinsip-prinsip *Good Governance* diharapkan dapat memberikan pelayanan publik 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 terminologi 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 instrumen untuk mengukur ada atau tidaknya pekerjaan yang mencakup transparansi, profesionalisme, partisipatif, efektif serta efisien dalam bekerja di dalam sebuah organisasi yang dipimpin oleh seorang atasan terhadap pegawai-pegawainya. Makna dari *Governance* pada dasarnya tidak diatur dalam undang-undang. Tetapi dapat dimaknai bahwa *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). Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu

yang baik. Dengan tolok ukur Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif antara lain : (1) kepercayaan diri, (2) rasa tanggung jawab, (3) rasa cinta terhadap pekerjaan, (4) pandangan ke depan, (5) mampu menyelesaikan persoalan, (6) penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, (7) memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, (8) kekuatan untuk menunjukkan potensi diri (Sedarmayanti, 2011:51). Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai itu sendiri dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi (Mangkunegara, 2013:67).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene ialah salah satu mitra pemerintah, sebagai mitra 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 ditetapkan 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 diharapkan 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. Problematika 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 publik yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini. Salah satu ialah masih maraknya *calo* pengurusan 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 berbasis pada pelayanan hak, dengan kata lain setiap orang atau warga negara punya hak yang sama dalam pelayanan pemenuhan hak dasarnya dan negara wajib memenuhi, RUU pelayanan publik harus mengatur penyelenggaraan pelayanan publik mungkin dalam hal ini bentuknya lembaga independem yang memiliki kekuasaan untuk melakukan pengawasan dan penyelesaian sengketa pelayanan publik.

Berbagai masalah yang terjadi di lapangan seperti halnya masalah prinsip *good governace* 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 “Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan *Good Governance* di kantor kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Majene?
2. Bagaimana kinerja pegawai di kantor kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Majene?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan *good Governance* terhadap kinerja pegawai di kantor kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Majene?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan *good Governance* di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Praktis

Sebagai sumbangsih informasi hingga bahan masukan bagi *Stakeholder*, 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 peranannya dalam kemajuan kinerja, hingga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kesamaan dan ketrtarikan dengan kajian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian 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 ini adalah rincian terkait dengan penelitian terdahulu:

- 1) Nur Kholidah pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan pengujian dengan menggunakan Uji t diketahui bahwa seluruh prinsip dari *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena beberapa prinsip *Good Governance* dapat meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar, selain itu perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan intern oleh komisaris, prinsip pertanggungjawaban mengatur pemenuhan tanggung jawab perusahaan sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada seluruh stakeholders, prinsip kemandirian dapat mengatur tentang bagaimana pegawai mampu menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh *stakeholders*, serta prinsip kewajaran meliputi kejelasan hak-hak pemegang saham untuk melindungi kepentingan pemegang saham.

- 2) Ida Ayu Arina pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar, hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, 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 menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* dalam mengambil keputusan dan menentukan kebijakan di masa yang akan datang sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- 3) Aty Uar pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Ambon, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip *good Governance* mempunyai hubungan yang tinggi yakni sebesar 0,77 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95 % (0,05) dengan kinerja pelayanan publik pada BPN Kota Ambon. Ini berarti bahwa hipotesis yang dirumuskan yakni ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan prinsip-prinsip *good Governance* dengan kinerja pelayanan publik Kota Ambon teruji kebenarannya. Terujinya kebenaran hipotesis tersebut berarti antara data yang diperoleh dilapangan penelitian dengan teori berada pada posisi yang sejalan.

B. Konsep dan Teori

1. Konsep *Good Governance*

Secara harfiah *Governance* menurut Daniri (2006) kerap diterjemahkan sebagai “pengaturan”. Adapun dalam konteks *good Governance*, *Governance* sering juga disebut “tata pamong”, atau penadbiran – yang terakhir ini, bagi orang awam masih terdengar janggal di telinga. Karena istilah itu berasal dari kata Melayu. Sedarmayanti (2011) menyebutkan *Governance* dalam arti sempit pada dasarnya berbicara tentang dua aspek yakni, *Governance structure* atau *board structure* dan *Governance process* atau *Governance mechanism* pada suatu perusahaan. *Governance structure* adalah struktur hubungan pertanggungjawaban dan pembagian peran diantara berbagai organ utama perusahaan yakni pemilik / pemegang saham, pengawas / komisaris, dan pengelola / direksi / manajemen. Sedangkan *Governance process* membicarakan tentang mekanisme kerja dan interaksi aktual di antara bagian-bagiannya.

Governance process meskipun pada dasarnya dipengaruhi oleh *Governance structure*, mekanisme kerja dan interaksi aktual diantara bagian-bagian korporasi dapat berjalan menyimpang dari struktur yang ada. Sebelum lebih jauh membahas tentang *good Governance*, perlu dicermati bahwa *Governance* memiliki pemahaman yang berbeda dengan *government*. Terdapat beberapa anggapan yang melihat bahwa kedua istilah tersebut memiliki kesamaan makna, yakni ketika *good Governance* tercapai maka *good government* pun akan terwujud. Warsito Utomo (2007) menjelaskan bahwa perbedaannya adalah dalam nuansa politik yang monolitik sentralistik maka *government* merupakan

pemerintahan yang bertumpu pada otoritas yang menunjukkan pengelolaan dengan kewenangan tertinggi. Pemerintah atau pemerintahan atau negara menjadi agen tunggal yang mendominasi segala aktivitas pemerintahan dan pembangunan. Sedangkan pada *Governance*, pemerintahan bertumpu pada kompatibilitas atau keharmonisan di antara berbagai komponen atau kelompok atau kekuatan yang ada di dalam Negara. Di dalam pemerintahan yang *Governance* maka terjadilah atau dituntut adanya sinergi di antara ketiga aktor yang ada ialah pemerintah itu sendiri (*public*), masyarakat (*civil society*) dan pihak swasta (*private*). Masing-masing aktor mengetahui dengan jelas dan tepat tujuannya (*purpose*), perannya (*role*) dan arahnya (*direction*) (Teguh, 2004).

Governance diartikan lebih mengarah kepada pengertian bahwa kekuasaan tidak lagi menjadi semata-mata menjadi urusan pemerintah tetapi lebih ditekankan kepada mekanisme, praktek dan tata cara pemerintah dan warga mengatur sumberdaya serta mencari dan merumuskan *problem solving* terhadap permasalahan publik. Dalam konteks *Governance* ini, pemerintah diposisikan sebagai salah satu aktor yang bukan selalu menjadi penentu. Bahkan institusi non pemerintah dimungkinkan untuk berperan dominan dalam *Governance* tersebut. Menurut *United Nation Development Program* (UNDP) dalam Pasolong (2008), istilah *Governance* menunjukkan suatu proses yang memposisikan rakyat dapat mengatur ekonominya, institusi dan sumber-sumber sosial dan politiknya tidak hanya sekedar dipergunakan untuk pembangunan, tetapi juga untuk menciptakan kohesi, integrasi, serta untuk kesejahteraan rakyatnya.

Good Governance yang dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik merupakan impian banyak negara di dunia tak terkecuali Indonesia. Namun untuk mewujudkannya bukanlah sebuah hal yang mudah. Pengembangan *good Governance* memiliki kompleksitas dan kendala tersendiri yang menuntut perlunya langkah-langkah strategis dalam prakteknya sebagai jawaban terhadap tuntutan perubahan terhadap berbagai aspek sistem penyelenggaraan pemerintahan yang ada dan bahkan cenderung patologis.

Good Governance menurut World Bank (Thoha, 2014) ialah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran terhadap kemungkinan salah alokasi dan investasi, dan pencegahan korupsi baik yang secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Pendapat Taschereau dan Campos sebagaimana dikutip Thoha (2014) mengemukakan bahwa tata pemerintahan baik (*good Governance*) merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, kesamaan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yakni pemerintahan (*government*), rakyat (*citizen*) atau *civil society*, dan usahawan (*business*) yang berada di sektor swasta. Ketiga komponen itu mempunyai tata hubungan yang sama dan sederajat. Rumusan tersebut secara gamblang menyebutkan adanya tiga aktor utama yang apabila berada dalam kedudukan tidak sebanding maka akan memunculkan pembiasaan terhadap tata pemerintahan yang baik.

Tata pemerintahan yang baik merupakan suatu paradigma yang menekankan pada peranan manajer publik agar memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, mendorong meningkatkan otonomi manajerial terutama sekali mengurangi campur tangan kontrol yang dilakukan pemerintah pusat, transparansi, akuntabilitas publik, dan diciptakan pengelolaan manajerial yang bersih bebas dari korupsi. Berdasarkan pemahaman tersebut maka dapat ditarik benang merah yang menjelaskan bahwa konsep *Governance* merupakan tata pemerintahan dimana tercipta keharmonisan sistem, prosedur dan fungsi diantara ketiga unsur yaitu pemerintah, masyarakat dan swasta yang pada akhirnya bermuara pada wujud pemerintahan yang baik.

Bentuk perwujudan pelaksanaan tata pemerintahan yang baik adalah melalui pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kemudian apabila dikaitkan dengan tata kelola pemerintahan maka *good Governance* adalah suatu gagasan dan nilai untuk mengatur pola hubungan antara pemerintah, dunia usaha swasta, dan masyarakat sehingga terjadi penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, demokratis, dan efektif sesuai dengan cita-cita terbentuknya suatu masyarakat yang makmur, sejahtera dan mandiri.

a. Prinsip dan Ciri-ciri *Good Governance*

Sistem birokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri birokratis elitis menjadi birokrasi populis. Dimana sector swasta sebagai pengelola sumber daya diluar negeri 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 indikator atau tolak ukur kinerja pemerintah. Adapun prinsip-prinsip *good Governance* menurut *United Nations Development Programme* (UNDP) dalam Mas'ud (2012:18) mengungkapkan bahwa karakteristik atau prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam pelaksanaan *good Governance* meliputi :

- 1) *Participation*. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.
- 2) *Rule of law*. Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandangan bulu.
- 3) *Transparency*. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
- 4) *Responsiveness*. Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
- 5) *Consensus orientation*. Berorientasi pada kepentingan masyarakat luas.
- 6) *Equity*. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
- 7) *Efficiency and Effectiveness*. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara bedaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
- 8) *Accountability*. Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.

9) *Strategic vision*. Penyelenggara pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

Mas'ud (2012:18) kemudian menjabarkan lebih lanjut bahwa dari kesembilan karakteristik tersebut terdapat tiga pilar yang saling berkaitan untuk mewujudkan *good Governance*, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Tiga pilar tersebut juga dijadikan sebagai acuan atau landasan referensi bagi peneliti untuk meneliti di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dengan harapan apabila ketiga prinsip ini diproyeksikan dapat meningkatkan kemampuan moral dalam suatu penyelenggara pelayanan publik yang prima, menciptakan kepercayaan timbal balik, antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan juga memiliki sarana dan prasarana dan serta pelayanan yang ramah dan disiplin. Berikut ini uraian lengkap dari ke-tiga pilar tersebut :

1) *Transparansi (Transparency)*

Transparansi diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan *disclosure* yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitor oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan dan lain-lain. Transparansi atau keterbukaan dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: (1) adanya kebijakan yang terbuka terhadap pengawasan, (2) adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, (3) berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislatif. Terdapat beberapa indikator dari transparansi yaitu sebagai berikut:

- a) Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur-prosedur, biaya-biaya dan tanggung jawab.
- b) Kemudahan akses informasi.
- c) Menyusun mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan uang suap.
- d) Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah.

2) Partisipasi (*Participation*)

Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif. Berikut beberapa indikator dari partisipasi yaitu :

- a) Adanya forum untuk menampung partisipasi masyarakat yang representatif, jelas arahnya, dan bersifat terbuka.
- b) Kemampuan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan.

3. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terdapat beberapa indikator dari akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

- a) Proses pembuatan keputusan yang dibuat tertulis, tersedia bagi yang membutuhkan, memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.
- b) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi serta standar yang berlaku.

Dokumen kebijakan *United Nation Development Programme* (UNDP) dalam Azhari (2011) lebih jauh menyebutkan ciri-ciri *good Governance* yaitu:

- 1) Mengikut sertakan semua, transparansi dan bertanggung jawab, efektif dan bersifat adil (sama rata).
- 2) Menjamin adanya supremasi hukum.
- 3) Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsesus masyarakat.
- 4) Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya suatu pembangunan.

b. Tujuan Pelaksanaan *Good Governance*

Secara sederhana FCGI (*Forum for Corporate Governance in Indonesian*) menyatakan bahwa tujuan dari *good Governance* adalah untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (Denhardt, 2013). Forum ini menegaskan bahwa penerapan dari *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 efektifitas 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, dan *stakeholder* (Dwiyanto, 2008). *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 diharapkan dapat :

- a) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi 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 *stakeholders*.
- d) Memberikan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan dapat berjalan secara efektif sehingga tercipta mekanisme *checks and balances* di suatu entitas.

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 :

- 1) 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.
- 2) 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).
- 3) 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.
- 4) Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.

- 5) 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 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.

2. Konsep dan Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai dalam setiap organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins dalam Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2013:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai (2009:53) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2013) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2006) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:54) :

- 1) Untuk perbaikan dari aspek hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

- 2) 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.
- 3) 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) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

- 1) Kepercayaan diri
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan
- 4) Pandangan ke depan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 8) 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.

a. 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. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011:51) yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, mengemukakan aspek-aspek dalam suatu kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) *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.
- 2) *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.

- 3) Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Dalam arti dalam melaksanakan tugas pegawai melaksanakan dengan mandiri tidak bergantung terus menerus kepada orang lain (atasan).
- 4) 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.
- 5) 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 semangkin 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.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson dalam Rucky (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja pegawai merupakan

hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 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.

Keith Davis yang diterjemahkan oleh Mangkunegara, (2013 : 67) juga menjabarkan faktor apa saja yang mampu mempengaruhi aspek pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dengan uraian berikut ini :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), pendidikan kerja yang layak dan kecakapan dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih berpeluang mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal pegawai atau faktor dalam diri meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Faktor eksternal meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan. Faktor lingkungan meliputi keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi, serta karakteristik organisasi. Pada penelitian ini kinerja pegawai merujuk pada faktor internal pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

3. *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 yaitu pemerintah dan masyarakat (Andini Rima, 2017).

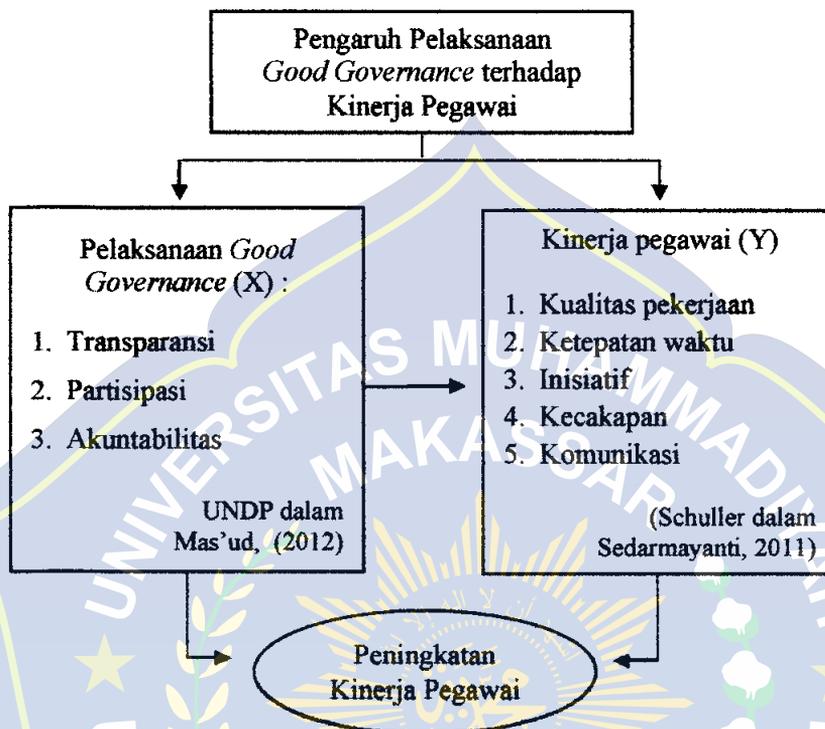
Good Governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, professional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja aparatur negara. Hal ini disebabkan karena pemerintah merancang konsep prinsip-prinsip *Good Governance* 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 antar 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 mengakar, koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi program belum terarah, serta disiplin dan etos kerja aparatur negara masih rendah.

C. 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-generalisasi hasil penelitian yang dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian (Sugiyono 2014 : 55). Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengemukakan teori, yang akan menjadi landasan ideologis pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, ditinjau dari tiga pilar utama dalam mewujudkan *good Governance*, yaitu (1) transparansi, (2) partisipasi, (3) dan akuntabilitas (UNDP dalam Mas'ud, 2012) sebagai variabel X. Sedangkan untuk Variabel Y (kinerja pegawai) ditinjau dari aspek (1) kualitas pekerjaan, (2) ketepatan waktu, (3) inisiatif, (4) kecakapan dan (5) komunikasi (Schuller dalam Sedarmayanti, 2011). Berikut ini interpretasi landasan teoritis dalam bagan kerangka pikir pada penelitian ini :

Gambar 2.1 : Bagan Kerangka Pikir



Sumber : Diolah oleh dan dikembangkan oleh peneliti (2021)

D. Hipotesis

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.

E. 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, kesamaan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yang terkait	Transparansi	<i>Likert</i>
		Partisipasi	<i>Likert</i>
		Akuntabilitas	<i>Likert</i>
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 kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi	Kualitas Pekerjaan	<i>Likert</i>
		Ketepatan Waktu	<i>Likert</i>
		Inisiatif	<i>Likert</i>
		Kecakapan	<i>Likert</i>
		Komunikasi	<i>Likert</i>

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

1) Indikator Pelaksanaan *Good Governance*

a. Transparansi (*Transparency*).

Transparansi 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. Pada indikator ini ditinjau dari aspek : (1) Tranparansi dalam ketersediaan infomasi 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 (*Accountability*).

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.

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 dari aspek : (1) Kerjasama dan (2) Perilaku dasar.



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 fokus kajian penelitian dapat 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 35 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 : 90). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh dimana penentuan keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel pada penelitian ini sejumlah 35 orang ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang terdiri dari Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang PIAK dan Pemnafaatan Data, Bidang Pendaftaran Penduduk, Bidang Perencanaan dan Keuangan hingga Bidang Umum dan Kepegawaian

D. 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.

E. 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 :

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 kuisisioner yang disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2014 : 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, (2014 : 94)

Untuk mengetahui atau menentukan 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 kuesioner pada responden yang telah ditentukan.
- b) Mengambil jawaban koesioner dari responden.
- c) Mengelompokkan data berdasarkan responden.
- d) Data yang berasal dari kuesioner yang telah diisi responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
- e) Jawaban dalam tiap responden disajikan 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 kuisoner 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 :

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

c) 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 reliabilitas 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 reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2002:35). Langkah-langkah melakukan uji reliabilitas terhadap suatu konstruk variabel sama dengan melakukan uji validitas. *Output* aplikasi SPSS untuk uji reliabilitas akan dihasilkan secara bersama-sama dengan hasil uji validitas.

3) Uji Pra Syarat Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas tujuannya adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau melihat histogram residual dan dengan melakukan analisa hasil pengujian tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Jika hasil pengujian nilai signifikansi (Sig.2 tailed) menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh nilai f hitung. Nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai f tabel pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila nilai f tabel lebih besar dari nilai F pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel dikatakan linier. Sebaliknya, apabila nilai f tabel lebih kecil maka hubungan tidak linier. Kemudian untuk menentukan kedua variabel linear atau tidak juga dapat dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi *deviation from linearity* dari hasil pengujian yang dilakukan, dimana jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari > 0.05 maka diasumsikan terdapat hubungan linear antara variabel penelitian.

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini ialah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Untuk melakukan pengujian ini digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Distribusi t
- r = Koefisien korelasi parsial
- r² = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data

Dengan melakukan uji t dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika :

- 1) $-t \text{ tabel} < -t \text{ hitung}$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, variabel independen secara parsial tak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) H_a diterima jika nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$
- 2) H_a ditolak jika nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$

b. 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 dependent 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

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan hak otonomi yang lebih besar kepada pemerintah daerah, kabupaten, dan kota. Pemerintah daerah/kota mendapatkan kewenangan tentang urusan kependudukan. Kewenangan kependudukan lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Data kependudukan memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, perencanaan, dan evaluasi hasil pembangunan baik bagi pemerintah, swasta dan masyarakat. Oleh karena itu, ketersediaan data kependudukan di semua tingkat administrasi pemerintah menjadi faktor kunci keberhasilan program-program pembangunan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Majene yang berfungsi melaksanakan perumusan dan penyusunan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, informasi administrasi kependudukan, melaksanakan pembinaan, pengawasan dan pengendalian administrasi kependudukan, melaksanakan tugas pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, melaksanakan koordinasi dan kerjasama serta pemantauan, monitoring dan

evaluasi. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene menyelenggarakan fungsi :

- 1) Merumuskan kebijakan umum dan teknis operasional di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- 2) Melaksanakan Penataan Kependudukan penertiban dan Pencatatan Sipil dan Pembinaan.
- 3) Menyusun evaluasi dan pelaporan dibidang penyelenggaraan penataan Penduduk dan Pencatatan Sipil.
- 4) Mempersiapkan sarana dan prasarana dalam rangka menunjang pelaksanaan penataan Penduduk dan Pencatatan Sipil.
- 5) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi dan unit kerja lain dalam upaya pelaksanaan penataan Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- 6) Melaksanakan pelayanan teknis administrasi penataan Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- 7) Melaksanakan kegiatan lain sejenis sesuai dengan kebijakan Bupati.

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

Penyelenggaraan operasional Kependudukan, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene mempunyai sebuah visi yaitu "Terwujudnya pelayanan yang baik dan tertib administrasi kependudukan dan catatan sipil dengan teknologi informasi". Adapun misi dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yaitu penjabaran lebih lanjut untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan. Misi yang disusun memperjelaskan 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 :

- 1) Mengembangkan kebijakan dan system untuk menghimpun data kependudukan serta menertibkan identitas dan dokumen kependudukan.
- 2) Mengelola system dan pelayanan administrasi sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintah yang baik.
- 3) Prioritas dalam melaksanakan konsep system administrasi kependudukan (SAK) yang terdiri atas 3 pilar kegiatan yaitu:
 - a) Pendaftaran penduduk
 - b) Pencatatan sipil
 - c) Pengelolaan informasi kependudukan

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

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi dan tata Kerja UPTD Dinas Kependudukan. Saat ini Dinas lingkungan hidup saat ini memiliki 30 orang pegawai tetap dan 5 orang tenaga kontrak (honorar). Adapun susunan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretaris, terdiri dari:

- a) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 3) Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri dari:
 - a) Seksi Identitas Penduduk;
 - b) Seksi Pindah Datang Penduduk;
 - c) Seksi Pendataan Penduduk.
 - 4) Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri dari:
 - a) Seksi Kelahiran;
 - b) Seksi Perkawinan dan Perceraian;
 - c) Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian.
 - 5) Bidang Pelayanan Informasi AdmKependudukan dan Pemanfaatan Data:
 - a) Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
 - b) Seksi Pengolahan dan Penyajian Data;
 - c) Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan.
 - 6) Unit Pelaksana Tekhnis Dinas (UPTD);
 - 7) Kelompok Jabatan Fungsional
- a. Tugas Pokok dan Fungsi :

1) Kepala Dinas

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

- a) Perumusan kebijakan Dinas
- b) Penyusunan rencana stratejik Dinas
- c) Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- d) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan Dinas;
- e) Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan Dinas.

2) Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi; merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi aset, program/kegiatan dan pengembangan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil serta pembinaan organisasi. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, sekretaris 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 Pencatatan Sipil, terdiri dari:

- a) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- b) Subbag Umum dan Kepegawaian.

Sub Bagian masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam melaksanakan perencanaan, pengendalian data, pembinaan, evaluasi program/kegiatan dan kegiatan anggaran berbasis kinerja serta pertanggungjawaban administrasi keuangan dinas.

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 melaksanakan 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.
- d) 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 program 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.

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, kewarganegaraan 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, Kewarganegaraan dan Kematian.
- d) 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.
- 5) 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 kepala seksi dan 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.
- d) Seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

Sistem 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 Adm;

- c) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan;
- d) Pelaksanaan evaluasi 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 informasi kependudukan;
- b) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pengolahan dan Penyajian Data informasi kependudukan;
- c) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi Pengolahan dan Penyajian Data;
- d) Pelaksanaan evaluasi program 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.

B. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene dengan cara menggunakan kuesioner pada responden yang berjumlah 35 orang, maka diperoleh sejumlah data. Untuk memperoleh 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	20	57.14 %
Perempuan	15	42.85 %
Jumlah	35	100%

Sumber : Bidang Kesekretariatan Disdukcapil Kab. Majene (2021)

Gambar 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dan Gambar 4.1 diketahui bahwa kondisi responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 responden atau 57.14 % sedangkan responden

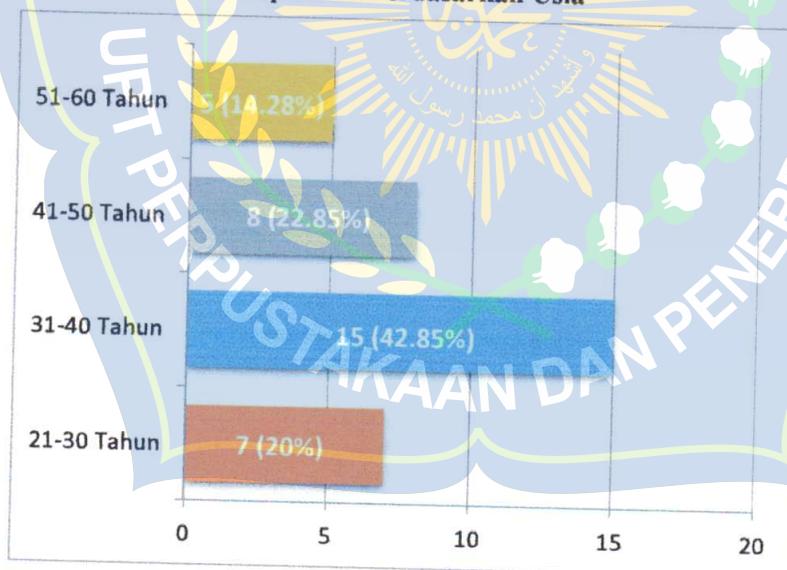
yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau 42.85%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari klasifikasi responden penelitian mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Kemudian berikut klasifikasi atau pengelompokan responden berdasarkan dengan usia :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Rentan Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30 Tahun	7	20.00 %
31-40 Tahun	15	42.85 %
41-50 Tahun	8	22.85 %
51-60 Tahun	5	14.28 %
Jumlah	35	100%

Sumber : Bidang Kesekretariatan Disdukcapil Kab. Majene (2021)

Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.2 diketahui bahwa kondisi responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, yang berusia antara 51-60 tahun berjumlah 5 orang (14.28%), 41-50 tahun berjumlah 8 orang (22.85%), 31-40 tahun berjumlah 15 orang (42.85%) dan 21-30 tahun berjumlah 7

orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum klasifikasi responden pada penelitian ini tergolong dalam kategori usia produktif sebagai seorang ASN pelayan publik, kemudian juga terdapat beberapa ASN yang masuk dalam kategori hampir pensiun. Dengan usia produktif sebagai seorang ASN tentu diharapkan sikap dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas yang diterima. Kemudian diharapkan untuk menumbuhkan semangat, profesionalisme hingga kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat menunjang dalam peningkatan kinerja secara umum.

2. Hasil Penelitian dan Distribusi Jawaban Responden

Hasil penelitian tentang pengaruh pelaksanaan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene ditinjau dari hasil observasi dan angket kuesioner. Langkah pengamatan yang dilakukan adalah untuk meninjau kondisi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene berdasarkan dengan fokus kajian peneliti dengan mengkorelasikannya dengan angket kuesioner, tentang pelaksanaan *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 pelaksanaan *Good Governance* untuk mengkaji bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja jajaran pegawai. Adapun hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti disajikan pada tabel berikut ini :

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

Indikator	Aspek Yang Diamati	Σ	Presentase	
Pelaksanaan <i>Good Governance</i>	Transparansi	• Ketersediaan Informasi	9	25 %
		• Pemberian Pelayanan		
	Partisipasi	• Masyarakat dalam Beraspirasi	8	22.22 %
		• Menjaga Tatib baik pegawai/masyarakat		
	Akuntabilitas	• Peneapan tugas/fungsi selaras dengan tujuan	8	22.22 %
		• Kepastian Pelayanan tanpa diskriminasi/benturan kepentingan		
	Jumlah		25	69.44 %
Perolehan Maksimal		36	100 %	
Rumus = $\sum : 36$ (Perolehan Maksimal Observasi) x 100				

Sumber : Hasil Observasi (diolah dan dikembangkan oleh peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 observasi pelaksanaan *good governance*, dapat diketahui bahwa dari beberapa aspek yang diamati dalam indikator tersebut menunjukkan pada aspek transparansi memperoleh total nilai 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%. 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 (pelaksanaan *good governance*) beserta dengan aspek-aspek yang terkandung didalamnya secara keseluruhan dari ke 35 responden penelitian :

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Baik	63	15 %
4	Baik	272	64.76 %
3	Kurang Baik	75	17.85 %
2	Tidak Baik	10	2.38 %
1	Sangat Tidak Baik	0	0 %
Total		420	100 %
Σ		12 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berikut pemaparan distribusi jawaban angket variabel pelaksanaan *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 penerapan *Good Governance* merujuk pada transparansi dalam keterdediaan informasi dan transparansi dalam pemberian pelayanan. Berikut uraian lengkap terkait dengan aspek yang terkandung dalam indikator tersebut :

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Transparan	11	15.71 %
4	Transparan	47	67.14 %
3	Kurang Transparan	11	15.71 %
2	Tidak Transparan	1	1.42 %
1	Sangat Tidak Transparan	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek transparansi dalam pelaksanaan *good governance*, aspek transparansi yang

dimaksud yaitu transparansi dalam hal ketersediaan informasi. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat transparan terdapat 11 frekuensi (15.71%), transparan 47 frekuensi (67.14%), Kurang transparan 11 frekuensi (15.71%), Tidak transparan 1 frekuensi (1.42%) sedangkan 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 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 domisili dan lain-lain. Kemudian di era serba digital seperti sekarang juga memudahkan masyarakat untuk mencari informasi-informasi terkait dengan apa persyaratan pelayanan baik internet. Hal ini juga dapat menjadi masukan bagi pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene untuk dapat

mengadhirkan *website* tersendiri karna saat ini masih tertautkan dengan *website* pemerintah kabupaten. Kemudian berikut ini uraian distribusi jawaban responden dari aspek transparansi dalam pemberian pelayanan :

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Transparan	15	21.42 %
4	Transparan	48	68.57 %
3	Kurang Transparan	6	8.57 %
2	Tidak Transparan	1	1.42 %
1	Sangat Tidak Transparan	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek transparansi dalam pelaksanaan *good governance*, aspek transparansi yang dimaksud yaitu transparansi dalam pemberian pelayanan. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat transparan terdapat 15 frekuensi (21.42%), transparan 48 frekuensi (68.57%), Kurang transparan 6 frekuensi (8.57%), Tidak transparan 1 frekuensi (1.42%) sedangkan Sangat Tidak transparan tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek transparansi dalam pemberian pelayanan, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori transparan. Dimana 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 pengarahan terkait 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 edukasi bagi masyarakat untuk menghindari praktik *calo* dan pungutan-pungutan liar, hal tersebut juga didukung dengan poster-poster himbauan yang ada. Kemudian 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	26	18.57 %
4	Transparan	95	67.85 %
3	Kurang Transparan	17	12.14 %
2	Tidak Transparan	2	1.42 %
1	Sangat Tidak Transparan	0	0 %
Total		140	100 %
Σ		4 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Partisipatif	11	15.71 %
4	Partisipatif	46	65.71 %
3	Kurang Partisipatif	9	12.85 %
2	Tidak Partisipatif	4	5.71 %
1	Sangat Tidak Partisipatif	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek partisipasi dalam pelaksanaan *good governance*, aspek partisipasi yang dimaksud yaitu partisipasi masyarakat dalam beraspirasi. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat partisipatif terdapat 11 frekuensi (15.71%), Partisipatif 46 frekuensi (65.71%), Kurang partisipatif 9 frekuensi (12.85%), Tidak partisipatif 4 frekuensi (5.71%) sedangkan Sangat Tidak partisipatif tidak terdapat frekuensi jawaban (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, terkhusus 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 saran 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 diperadakan agar menjaga aspek partisipasi masyarakat dalam beraspirasi, karena hal tersebut adalah hak masyarakat yang berhak untuk memberikan 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 Pelaksanaan *Good Governance* (Aspek Partisipasi dalam Menjaga Tatib Baik Pegawai/Masyarakat)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Partisipatif	10	14.28 %
4	Partisipatif	52	74.28 %
3	Kurang Partisipatif	7	10 %
2	Tidak Partisipatif	1	1.42 %
1	Sangat Tidak Partisipatif	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek partisipasi dalam pelaksanaan *good governance*, aspek partisipasi yang dimaksud yaitu partisipasi dalam menjaga Tatib baik Pegawai maupun masyarakat. Diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat partisipatif terdapat 10 frekuensi (14.28%), Partisipatif 52 frekuensi (74.28%), Kurang partisipatif 7 frekuensi (10%), Tidak partisipatif 1 frekuensi (1.42%) sedangkan Sangat Tidak partisipatif tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek partisipasi dalam menjaga Tatib baik Pegawai maupun 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 pemberi pelayanan dan masyarakat terbilang cukup baik dalam mematuhi tata 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 maupun Masyarakat :

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Partisipatif	21	15.00 %
4	Partisipatif	98	70.00 %
3	Kurang Partisipatif	16	11.42 %
2	Tidak Partisipatif	5	3.57 %
1	Sangat Tidak Partisipatif	0	0 %
Total		140	100 %
Σ		4 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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

Berikut uraian lengkap terkait dengan aspek tersebut :

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pelaksanaan *Good Governance* (Aspek Akuntabilitas Penetapan Fungsi/Tugas yang Selaras dengan Tujuan)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Akuntabel	5	7.14 %
4	Akuntabel	33	47.14 %
3	Kurang Akuntabel	29	41.42 %
2	Tidak Akuntabel	3	4.28 %
1	Sangat Tidak Akuntabel	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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 5 frekuensi (7.14%), Akuntabel 33 frekuensi (47.14%), Kurang akuntabel 29 frekuensi

oleh jawaban responden dengan kategori berkualitas. Terkhusus pada angket yang menyangkut : dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengutamakan kualitas pekerjaan 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 penelitian menunjukkan bahwa pada aspek kualitas kerja dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang sesuai, dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai terbilang mengutamakan kualitas pekerjaan pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan. Kemudian pegawai juga terbilang cukup baik dalam mengutamakan hasil pekerjaan dengan berusaha seoptimal mungkin sesuai dengan peraturan. Seperti 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	4	11.42 %
4	Barkualitas	28	80 %
3	Kurang Berkualitas	3	8.57 %
2	Tidak Berkualitas	0	0 %
1	Sangat Tidak Berkualitas	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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 4 frekuensi (11.42%), Berkualitas 28 frekuensi (80%). Untuk kategori jawaban Kurang berkualitas terdapat 3 frekuensi (8.57%). Untuk kategori Tidak berkualitas dan Sangat tidak berkualitas tidak terdapat 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 cekatan agar pekerjaan 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 pada aspek kualitas kerja dalam kesesuaian hasil kerja 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 Baik	13	18.57 %
4	Barkualitas	54	77.14 %
3	Kurang Berkualitas	3	4.28 %
2	Tidak Berkualitas	0	0 %
1	Sangat Tidak Berkualitas	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Kemudian berikut ini, selanjutnya akan diuraikan distribusi jawaban angket variabel kinerja pegawai, berdasarkan dengan aspek ketepatan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu dan ketepatan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh. Berikut adalah uraian lengkap terkait dengan aspek-aspek yang terkandung dalam indikator ketepatan waktu tersebut :

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Tepat Waktu	11	31.42 %
4	Tepat Waktu	18	51.42 %
3	Kurang Tepat Waktu	3	8.57 %
2	Tidak Tepat Waktu	3	8.57 %
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek ketepatan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat tepat waktu terdapat 11 frekuensi (31.42%), Tepat waktu 18 frekuensi (51.42%). Untuk kategori jawaban Kurang tepat waktu

dan Tidak tepat waktu masing-masing terdapat 3 frekuensi (8.57%), sedangkan Sangat tidak tepat waktu tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek ketepatan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori tepat waktu meskipun terdapat juga yang berkategori kurang tepat waktu (sesuai dengan persepsi masing-masing reponden 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 ketepatan waktu dalam hal kesesuaian dengan tenggat waktu, penggunaan 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 dengan meminimalisir waktu penggunaan agar dapat melanjutkan ke pekerjaan lainnya. Kemudian berikut ini uraian dari distribusi jawaban responden aspek ketepatan waktu dalam hal ketepatan rencana kerja yang direncanakan dengan hasil yang diperoleh :

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai
(Aspek ketepatan waktu : Ketepatan rencana kerja dengan Hasil)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Tepat Waktu	14	40 %
4	Tepat Waktu	19	54.28 %
3	Kurang Tepat Waktu	1	2.85 %
2	Tidak Tepat Waktu	1	2.85 %
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek ketepatan waktu dalam hal ketepatan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat tepat waktu terdapat 14 frekuensi (40%), Tepat waktu 19 frekuensi (54.28%). Untuk kategori jawaban Kurang tepat waktu dan Tidak tepat waktu masing-masing terdapat 1 frekuensi (2.85%), sedangkan Sangat tidak tepat waktu tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek ketepatan waktu dalam hal ketepatan 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 ketepatan waktu dalam hal ketepatan rencana kerja dengan hasil yang diperoleh, masyarakat dilayani terbilang cukup

baik dimana pelayanan yang diberikan terbikang idak memmakan 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 ketepatan waktu:

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

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Tepat Waktu	25	35.71 %
4	Tepat Waktu	37	52.85 %
3	Kurang Tepat Waktu	4	5.71 %
2	Tidak Tepat Waktu	4	5.71 %
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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 dalam *problem solving*. Berikut adalah uraian lengkap terkait dengan aspek-aspek yang terkandung 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	10	28.57 %
4	Berinisiatif	23	65.71 %
3	Kurang Berinisiatif	2	5.71 %
2	Tidak Berinisiatif	0	0 %
1	Sangat Tidak Berinisiatif	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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 terdapat 10 frekuensi (28.57%), Berinisiatif 23 frekuensi (65.71%), Kurang berinisiatif terdapat 2 frekuensi (5.81%). Sedangkan untuk kategori 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 saat pertemuan, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori berinisiatif. Terkhusus pada angket yang menyangkut : pegawai berinisiatif untuk menyampaikan 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 dikorelasikan 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 melakukan rapat atau pertemuan bersama jajaran pegawai lainnya. Seperti 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 ketepatan waktu dalam hal ketepatan 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	11	31.42 %
4	Berinisiatif	20	57.14 %
3	Kurang Berinisiatif	2	5.71 %
2	Tidak Berinisiatif	2	5.71 %
1	Sangat Tidak Berinisiatif	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek inisiatif dalam *problem solving*, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat berinisiatif terdapat 11 frekuensi (31.42%), Berinisiatif 20 frekuensi (57.14%). Untuk kategori jawaban Kurang berinisiatif dan Tidak berinisiatif masing-masing terdapat 2 frekuensi (5.71%), sedangkan Sangat tidak tepat waktu tidak terdapat frekuensi jawaban (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 penelitian menunjukkan bahwa pada aspek inisiatif dalam *problem solving*, pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene terbilang cukup baik dalam memberkan respon dengan 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	21	30.00 %
4	Berinisiatif	43	61.42 %
3	Kurang Berinisiatif	4	5.71 %
2	Tidak Berinisiatif	2	2.85 %
1	Sangat Tidak Berinisiatif	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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	8	22.85 %
4	Cakap	22	62.85 %
3	Kurang Cakap	4	11.42 %
2	Tidak Cakap	1	2.85 %
1	Sangat Tidak Cakap	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek kecakapan dalam hal pemanfaatan potensi diri, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat cakap terdapat 8 frekuensi (22.85%), Cakap terdapat 22 frekuensi (62.85%), Kurang cakap terdapat 4 frekuensi (58.71%). Sedangkan untuk kategori Tidak cakap terdapat 1 frekuensi (2.85%). Untuk kategori Sangat tidak cakap tidak terdapat frekuensi jawaban (0). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada angket aspek kecakapan dalam pemanfaatan potensi, didominasi oleh jawaban responden dengan kategori cakap. Terkhusus pada angket: pemanfaatan *skill* atau potensi yang dimiliki harus diringi 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* atau potensi yang dimiliki oleh Pegawai Disdukcapil Kab. 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 teknisi 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	5	14.28 %
4	Cakap	24	68.57 %
3	Kurang Cakap	5	14.28 %
2	Tidak Cakap	1	2.85 %
1	Sangat Tidak Cakap	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.26 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek kecakapan dalam efektif dalam bekerja, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat cakap terdapat 5 frekuensi (14.28%), Cakap terdapat 24 frekuensi (68.57%). Untuk kategori jawaban Kurang cakap terdapat 5 frekuensi (14.28%), Tidak cakap terdapat 1 frekuensi (2.85%). Sedangkan 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 dalam 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 memperbarui, 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 yang positif dan perlu diperadakan secara berkelanjutan. Kemudian berikut 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	13	18.57 %
4	Cakap	46	65.71 %
3	Kurang Cakap	9	12.85 %
2	Tidak Cakap	2	2.85 %
1	Sangat Tidak Cakap	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Kemudian berikut ini, selanjutnya akan diuraikan distribusi jawaban angket variabel kinerja pegawai, berdasarkan dengan aspek komunikasi dalam hal menjaga komunikasi saat bekerjasama dan menjaga interaksi berdasarkan perilaku 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	3	8.57 %
4	Komunikatif	18	51.42 %
3	Kurang Komunikatif	13	37.14 %
2	Tidak Komunikatif	1	2.85 %
1	Sangat Tidak Komunikatif	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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 3 frekuensi (8.57%),

Komunikatif terdapat 18 frekuensi (51.42%), Kurang komunikatif terdapat 13 frekuensi (37.14%). Sedangkan untuk kategori Tidak komunikatif terdapat 1 frekuensi (2.85%). Untuk kategori 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 meskipun terdapat juga yang berkategori kurang komunikatif (sesuai dengan persepsi masing-masing responden penelitian). 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	7	20 %
4	Komunikatif	13	37.14 %
3	Kurang Komunikatif	15	42.85 %
2	Tidak Komunikatif	0	0 %
1	Sangat Tidak Komunikatif	0	0 %
Total		35	100 %
Σ		1 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 distribusi frekuensi jawaban responden pada aspek komunikasi dalam hal menjaga interaksi berdasarkan perilaku dasar, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat komunikatif terdapat 7 frekuensi (20%), Komunikatif terdapat 13 frekuensi (37.14%). Untuk kategori jawaban Kurang komunikatif terdapat 15 frekuensi (42.85%). Sedangkan untuk kategori 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 Pencatatan 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 menjadi 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 :

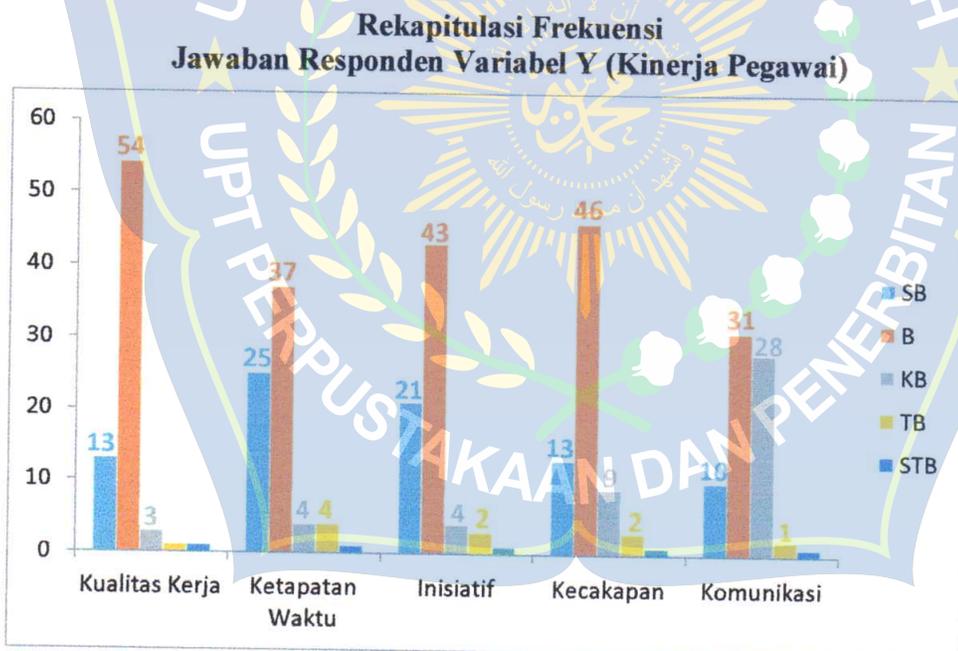
Tabel 4.30
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Kinerja Pegawai (Komunikasi)

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Komunikatif	10	14.28 %
4	Komunikatif	31	44.28 %
3	Kurang Komunikatif	28	40 %
2	Tidak Komunikatif	1	1.42 %
1	Sangat Tidak Komunikatif	0	0 %
Total		70	100 %
Σ		2 Angket x 35 Responden	

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai dengan aspek komunikasi, diketahui bahwa untuk kategori jawaban Sangat komunikatif terdapat 10 frekuensi (14.28 %), Komunikatif terdapat 31 frekuensi (44.28 %). Untuk kategori jawaban Kurang

komunikatif terdapat 28 frekuensi (40 %). Sedangkan untuk kategori Tidak komunikatif terdapat 1 frekuensi jawaban sedangkan pada kategori Sangat tidak komunikatif, tidak terdapat frekuensi jawaban (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 Kab. 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

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

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 13 frekuensi jawaban

responden dengan kategori SB, 54 frekuensi dengan kategori B, 3 frekuensi dengan kategori KB, sedangkan untuk kategori TB dan STB tidak terdapat frekuensi. Kemudian pada aspek ketepatan waktu terdapat 25 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 37 frekuensi dengan kategori B, 4 frekuensi dengan kategori KB dan TB sedangkan untuk kategori jawaban STB tidak terdapat frekuensi.

Selanjutnya pada aspek inisiatif terdapat 21 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 43 frekuensi dengan kategori B, 4 frekuensi dengan kategori KB, 2 frekuensi dengan kategori TB sedangkan untuk kategori jawaban STB tidak terdapat frekuensi. Pada aspek kecakapan terdapat 13 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 46 frekuensi dengan kategori B, 9 frekuensi dengan kategori KB, 2 frekuensi dengan kategori TB sedangkan kategori STB tidak terdapat frekuensi. Kemudian pada aspek komunikasi terdapat 10 frekuensi jawaban responden dengan kategori SB, 31 frekuensi dengan kategori B, 28 frekuensi dengan kategori KB, 1 frekuensi dengan kategori TB sedangkan untuk kategori jawaban 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 pelaksanaan *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
Pelaksanaan <i>Good Governance</i> (X)	35	40.00	58.00	47.09	4.083
Kinerja Pegawai (Y)	35	35.00	48.00	40.46	3.783
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 statistik deskriptif variabel penelitian, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel penelitian memiliki N 35 yang berarti terdapat 35 responden yang digunakan. Kemudian pada variabel pelaksanaan *Good Governance* perolehan nilai minimum ialah 40 sedangkan nilai maksimum adalah 58 dengan rata-rata (*mean*) 47.09, dan nilai standar deviasi 4.083. Kemudian pada variabel Y kinerja pegawai perolehan nilai minimum ialah 35 sedangkan nilai maksimum adalah 48 dengan rata-rata (*mean*) 40.46, dan nilai standar deviasi sebesar 3.783.

4. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 35 responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Pengambilan keputusan uji ini berdasarkan nilai r hitung (*Corrected Item - Total Correlation*) r tabel sebesar 0.344 untuk $df (N-2) = 35 - 2 = 33$; $\alpha = 0,05$ (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 (Pelaksanaan *Good Governance*)

Korelasi	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung > r tabel)
Angket X1 dengan total	0.522	0.344	Valid
Angket X2 dengan total	0.584	0.344	Valid
Angket X3 dengan total	0.631	0.344	Valid
Angket X4 dengan total	0.693	0.344	Valid
Angket X5 dengan total	0.566	0.344	Valid
Angket X6 dengan total	0.720	0.344	Valid
Angket X7 dengan total	0.811	0.344	Valid
Angket X8 dengan total	0.635	0.344	Valid
Angket X9 dengan total	0.436	0.344	Valid
Angket X10 dengan total	0.534	0.344	Valid
Angket X11 dengan total	0.660	0.344	Valid
Angket X12 dengan total	0.820	0.344	Valid

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Tabel 4.33
Uji Validitas Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Korelasi	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan (r hitung > r tabel)
Angket Y1 dengan total	0.524	0.344	Valid
Angket Y2 dengan total	0.473	0.344	Valid
Angket Y3 dengan total	0.580	0.344	Valid
Angket Y4 dengan total	0.701	0.344	Valid
Angket Y5 dengan total	0.616	0.344	Valid
Angket Y6 dengan total	0.671	0.344	Valid
Angket Y7 dengan total	0.695	0.344	Valid
Angket Y8 dengan total	0.644	0.344	Valid
Angket Y9 dengan total	0.424	0.344	Valid
Angket Y10 dengan total	0.511	0.344	Valid

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 4.32 dan 4.33 uji validitas dari kedua angket variabel penelitian dapat diketahui, dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 35 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung

(*Corrected Item - Total Correlation*) r tabel sebesar 0.349 untuk $df (N-2) = 35 - 2 = 33$; $\alpha = 0,05$ dan dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.349 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu pelaksanaan *Good Governance* (X), dan kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena r hitung > 0.349 (r tabel).

a) Uji Reabilitas

Penelitian ini lebih lanjut harus dilakukan uji reliabilitas 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
Pelaksanaan <i>Good Governance</i> (X)	0.785	0.60	(0.785 > 0.60) Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.766	0.60	(0.766 > 0.60) Reliabel

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 4.34 uji reliabilitas diketahui bahwa pada dasar pengambilan keputusan memenuhi syarat uji reliabilitas jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6, maka butir angket kuesioner penelitian bersifat reliabel. Angket butir pertanyaan dari kedua variabel pada penelitian ini yaitu variabel

pelaksanaan *Good Governance* (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa seluruh jawaban angket butir pernyataan bersifat reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari > 0.6 .

5. Uji Pra Syarat Analisis

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yakni dengan menggunakan grafik dan analisis statistik. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis grafik dan uji statistik (tabel). Analisis grafik dilakukan dengan melihat kedua grafik. Kemudian pada grafik histogram, apabila grafik tersebut menunjukkan bentuk kurva dengan memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped*) yang hampir sempurna maka data dinyatakan terdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dalam model regresi linear sederhana pada penelitian ini.

Tabel 4.35
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.18886797
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.511
Asymp. Sig. (2-tailed)		.956

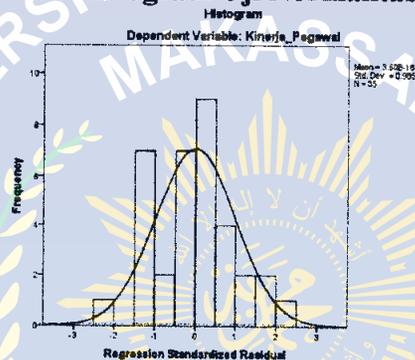
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 diketahui dari hasil pengolahan data tersebut bahwa besarnya nilai pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (uji normalitas) dari data pada variabel yang terdapat pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0.956, yang dimana apabila nilai tersebut dianalisa maka lebih besar dari 0.05 ($0.956 > 0.05$) sehingga disimpulkan bahwa data yang terapat pada kedua variabel penelitian dinyatakan dinyatakan terdistribusi secara normal.

Grafik Histogram Uji Normalitas

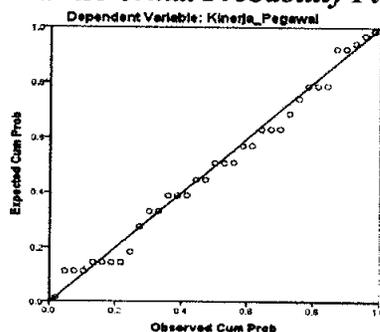


Gambar 4.5

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan gambar 4.5 grafik histogram uji normalitas, diketahui bahwa data pada penelitian dinyatakan terdistribusi normal apabila distribusi data kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped*) yang hampir sempurna maka dari grafik, maka data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi secara normal.

Grafik Normal Probability Plot



Gambar 4.6

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Kemudian berdasarkan pada Gambar 4.6 grafik *normal propability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal. Selanjutnya disimpulkan bahwa uji normalitas dalam analisa grafik memberikan hasil bahwa data terdistribusi secara normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan variabel terikat (Y). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh nilai *f* hitung. Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini :

Tabel 4.36
Uji Linearitas Variabel
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_ Pegawai* Penerapan _GG	Between Groups	(Combined)	282.144	13	21.703	2.228	.049
		Linearity	140.944	1	140.944	14.471	.001
		Deviation from Linearity	141.200	12	11.767	1.208	.340
	Within Groups	305.248	21	9.740			
Total			486.686	34			

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 4.36 sebelum dijabarkan lebih lanjut terlebih dahulu diketahui nilai *f* tabel yaitu 2.25 yang diperoleh dari distribusi nilai *f* tabel (terlampir) dimana nilai tersebut diperoleh dari *df deviation from linearity* ; *df within group* (12 ; 21). Kemudian diketahui dari hasil uji linearitas variabel penelitian nilai pengujian Nilai F yang diperoleh 1.20 dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0.340. Untuk nilai F yang diperoleh apabila diasumsikan

dengan dasar pengambilan keputusan uji linearitas maka nilai $F 1.20 < 2.25$ (f tabel) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* $0.340 > 0.05$, sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan bahwa data dari kedua variabel pada penelitian ini bersifat linear sehingga layak untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana hingga ketahap pengujian hipotesis.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh pelaksanaan *Good Governance* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.37 Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.976	6.425		2.642	.001
Penerapan GG	.499	.136	.538	3.668	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 4.37 analisis regresi linear sederhana pada variabel yang terdapat pada penelitian ini maka diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX$ ($Y = 16.976 + 0.499X$). Kemudian persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan atau diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta ialah 16.976, mengandung arti bahwa nilai konsistensi dari variabel Y (kinerja pegawai) adalah 16.976.

- 2) Koefisien regresi variabel X ialah 0.499, diartikan setiap penambahan 1% nilai variabel X (pelaksanaan *good governance*), maka nilai dari variabel Y bertambah 0.499 dan nilai dari koefisien regresi tersebut bernilai positif.

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji Signifikansi Regresi Parsial (Uji t)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0.05$ maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yang ada, sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} > 0.05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 4.38
Uji Signifikansi Regresi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.976	6.425		2.642	.001	
Penerapan GG	.499	.136	.538	3.668	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 4.38 uji signifikansi regresi parsial (uji t) sebelum dijabarkan lebih lanjut terlebih dahulu diketahui nilai t tabel yaitu 2.034 yang diperoleh dari distribusi nilai t tabel (terlampir) dimana 2.034 diperoleh dari : $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0.025 ; 33)$. Kemudian diketahui dari hasil uji signifikansi regresi parsial (uji t) nilai Sig. variabel X (pelaksanaan *Good Governance*) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.668 > t \text{ tabel } 2.034$,

Sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel bebas pelaksanaan *Good Governance* (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

b) Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan 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 4.39
Analisis Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.502	3.186

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan *Good Governance*

Sumber : Output SPSS v 22 (Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel 4.39 analisis koefisien determinasi R^2 , diketahui bahwa nilai *R Square* ialah 0.515 atau berdasarkan dengan ketentuan perhitungan dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) apabila dipersentasekan menjadi 51.5%. Nilai *R Square* atau nilai koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Variabel Y) dapat dipengaruhi oleh variabel

bebas yaitu pelaksanaan *good governance* sebesar 51.5%, sedangkan 48.5% (100%-51.5%) dipengaruhi oleh sebab dan faktor lain di luar variabel independen (pelaksanaan *Good Governance*) yang terdapat pada penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

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

Pelaksanaan *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 pelaksanaan *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 pelaksanaan *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 tersedianya 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 dibantahkan 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.

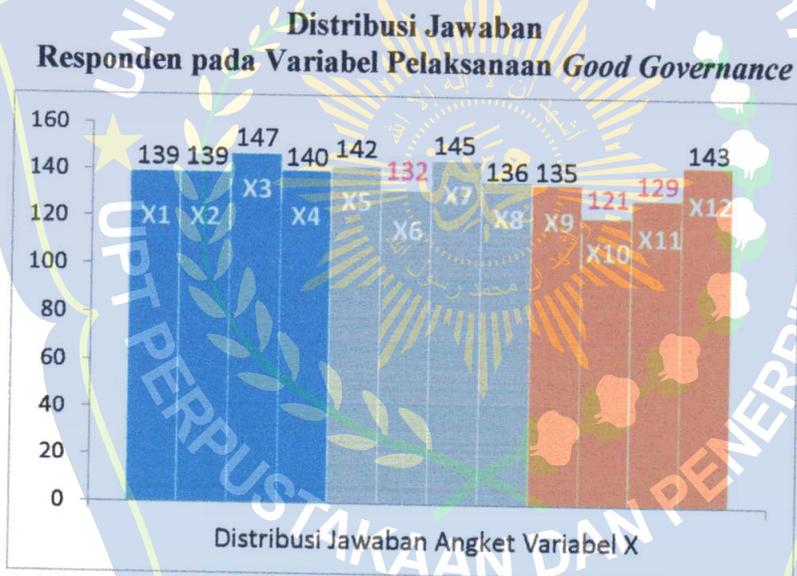
Hasil pengamatan tersebut apabila dikorelasikan dengan distribusi jawaban angket pada variabel X (pelaksanaan *good governance*), dapat dilihat pada sebaran jawaban responden dimana pada angket X6 (aspek partisipasi) dan angket X10 dan X11 (aspek akuntabilitas) memiliki perolehan nilai akumulasi yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan angket dari aspek yang lain, hal ini menginterpretasikan bahwa 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 35 responden penelitian yang memiliki korelasi dengan hasil pengamatan variabel X (pelaksanaan *good governance*) :

Tabel 4.40
Rincian Jawaban Angket Variabel X (Pelaksanaan *Good Governance*)

Skor	Transparansi	Partisipasi	Akuntabilitas	Σ	%
5 (SS)	26	21	16	63	15 %
4 (S)	95	98	79	272	64.76 %
3 (KS)	17	16	42	75	17.85 %
2 (TS)	2	5	3	10	2.38 %
1 (STS)	0	0	0	0	0 %
		Σ			100 %

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)



Gambar 4.7

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.40 dan Gambar 4.7 diinterpretasikan gambaran distribusi jawaban angket dari ke tiga aspek dalam indikator variabel pelaksanaan *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 hingga tidak 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 secara jujur, idealis dan tanpa adanya benturan kepentingan tergantung dari pribadi dan individu dalam mengambil sikap.

Hasil dari penelitian ini dengan mengkolerasikan hasil temuan observasi dengan distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa pelaksanaan *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 pembenahan dan pengembangan terkhusus pada aspek partisipasi dimana dibutuhkan fasilitas untuk menampung aspirasi saran hingga kritik masyarakat serta pembenahan 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 tentunya kembali lagi dikembalikan kepribadi dan individu yang bersangkutan (ranah perilaku dasar).

2. Kinerja Jajaran Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene

Kinerja Pegawai 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 suatu organisasi. Dimana pada penelitian ini pada variabel kinerja pegawai di tinjau dari aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi. Hasil pengamatan (observasi peneliti) yang berpedoman pada beberapa aspek yang menjadi acuan dalam pengamatan pada indikator kinerja pegawai ini, diketahui bahwa aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan komunikasi masing-masing memperoleh total nilai pengamatan yaitu 5 dengan presentase 16.66 %, kemudian pada aspek inisiatif memiliki total nilai 6 dengan presentase 20% sedangkan aspek kecakapan memperoleh nilai 3 dengan presentase 10%. Kemudian apabila dikalkulasikan dari presentase per-aspek tersebut, diperoleh presentase 80%.

Hasil pengamatan dari indikator kinerja pegawai secara keseluruhan menunjukkan kondisi yang terbilang baik dengan presentase 80%, namun tentunya masih dibutuhkan pembenahan dan peningkatan. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui terkhusus pada aspek kecakapan menjadi salah satu aspek yang sebaiknya segera untuk ditindaki, dimana dibutuhkan pengadaan kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi jajaran pegawai untuk mengasah *skill* dan mengembangkan wawasan marwah seorang pelayan publik yang tentunya akan

menunjang pemberian pelayanan kepada masyarakat nantinya. Sedangkan pada aspek kulaitas pekerjaan, ketepatan waktu inisiatif dan komunikasi meskipun terbilang sudah cukup baik namun tentu wajib untuk benahi dan terus dikembangkan. Selanjutnya hasil pengamatan dari indikator kinerja pegawai ini apabila dikorelasikan dengan distribusi jawaban angket pada variabel Y (kinerja pegawai), dapat dilihat pada sebaran jawaban responden dimana pada angket Y8 (aspek kecakapan) memiliki perolehan nilai akumulasi yang cenderung tinggi yang menginterpretasikan bahwa angket tersebut ditanggapi responden dengan skor berasumsi setuju (artinya sesuai dengan yang diharapkan, keadaan hingga kondisi yang diasumsikan dialami atau sesuai dengan pendapat yang bersangkutan). Berikut ini gambaran sebaran jawaban dari ke 35 responden penelitian yang memiliki korelasi dengan hasil pengamatan variabel X (pelaksanaan *good governance*):

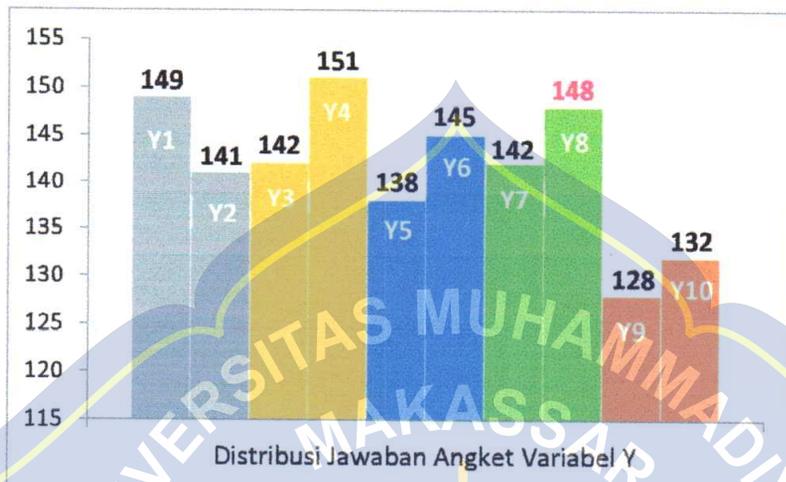
Tabel 4.41
Rincian Jawaban Angket Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Skor	Aspek 1	Aspek 2	Aspek 3	Aspek 4	Aspek 5	Σ	%
5 (SS)	13	25	21	13	10	82	23.42 %
4 (S)	4	37	43	46	31	211	60.28 %
3 (KS)	3	4	4	9	28	48	13.71 %
2 (TS)	0	4	2	2	1	9	2.57 %
1 (STS)	0	0	0	0	0	0	0 %
Σ							100 %

Keterangan : Aspek 1 = Kualitas Pekerjaan, Aspek 2 = Ketepatan Waktu, Aspek 3 = Inisiatif, aspek 4 = Kecakapan dan Aspek 5 = Komunikasi.

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai



Gambar 4.8

Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 dan Gambar 4.6 diinterpretasikan gambaran distribusi jawaban angket dari aspek-aspek yang terdapat pada indikator variabel kinerja pegawai, sesuai dengan hasil observasi peneliti pada total perolehan angket Y8 (aspek kecakapan) memiliki perolehan nilai akumulasi yang cenderung tinggi yang menginterpretasikan bahwa responden menjawab angket dengan asumsi setuju. Lebih lanjut hal ini mengandung arti bahwa responden penelitian dalam hal ini jajaran Pegawai Disdukcapil Kabupaten Majene sadar, mempunyai pengharapan serta memberikan isyarat bahwa perlu untuk diagendakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan guna mengasah kemampuan hingga memperluas wawasan pegawai agar dapat semakin profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil dari penelitian ini dengan mengkolerasikan hasil temuan observasi dengan distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai di

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dengan rujukan beberapa aspek-aspek dalam penilaian kinerja, secara keseluruhan beracuan dari rujukan tersebut terbilang terlaksana dengan baik namun masih perlu pembenahan dan pengembangan terkhusus pada aspek kecakapan dimana dibutuhkan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi para jajaran pegawai agar dapat semakin mengasah kemampuannya, menambah wawasan hingga menjalin hubungan kerjasama yang baik dan tentunya akan berdampak pada pemberian pelayanan kepada masyarakat.

3. Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan *Good Governance* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, dimana dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah penerapan hal tersebut dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja jajaran pegawai di Dinas tersebut. Kemudian dilakukan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reabilitas yang dilanjutkan dengan pengujian pra syarat analisis (uji normalitas dan linearitas). Setelah melakukan serangkaian pengujian tersebut, maka layak dilanjutkan dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan melaksanakan pengujian hipotesis dengan uji signifikansi regresi parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi R^2 .

Variabel bebas atau dependen dalam penelitian ini adalah pelaksanaan *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, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (*Corrected Item - Total Correlation*) r tabel sebesar 0.349 untuk $df (N-2) = 35 - 2 = 33$; $\alpha = 0,05$ dan dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.349 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu pelaksanaan *Good Governance* (X), dan kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena r hitung > 0.349 (r tabel). Selanjutnya pada 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. Pengujian pra syarat analisis yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas dan linearitas. Selanjutnya diketahui pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0.956, yang dimana apabila nilai tersebut dianalisa maka lebih besar dari 0.05 ($0.956 > 0.05$).

Kemudian pada grafik histogram distribusi data kurva dan grafik *normal probability plot* mengasumsikan bahwa data variabel penelitian normal, sehingga dapat dipastikan bahwa data variabel penelitian terdistribusi secara normal. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang diperoleh nilai F 1.20 dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* 0.340. Untuk nilai F yang diperoleh apabila diasumsikan dengan dasar pengambilan keputusan uji linearitas maka nilai $F 1.20 < 2.25$ (f tabel) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* $0.340 > 0.05$, sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan bahwa data dari kedua variabel pada penelitian ini bersifat linear sehingga layak untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana hingga ketahap pengujian hipotesis. Setelah melalui tahapan uji validitas, reabilitas dan uji pra syarat analisis, barulah kemudian layak untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel penelitian. Diketahui persamaan regresi variabel pada penelitian ini adalah $Y = a + bX$ ($Y = 16.976 + 0.499$).

Kemudian persamaan regresi tersebut yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel X, maka nilai dari variabel Y bertambah 0.499 dan nilai dari koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga diasumsikan pengaruh

variabel adalah positif. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini uji signifikansi parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi R^2 . Uji signifikansi regresi parsial (uji t), terlebih dahulu diketahui nilai t tabel yaitu 2.034 yang diperoleh dari distribusi nilai t tabel (terlampir) dimana 2.034 diperoleh dari : $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0.025 ; 33)$. Kemudian diketahui dari hasil uji signifikansi regresi parsial (uji t) nilai Sig. variabel X (penerapan *Good Governance*) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.668 > t \text{ tabel } 2.034$, sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel bebas pelaksanaan *Good Governance* (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menginterpretasikan variabel dependen dilakukan analisis koefisien determinasi R^2 , dimana nilai *R Square* 0.515 atau dapat diinterpretasikan menjadi 51.5% dengan nilai t hitung $3.668 > t \text{ tabel } 2.034$. Nilai koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa bahwa variabel terikat kinerja pegawai (Variabel Y) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas pelaksanaan *Good Governance* sebesar 51.5%. Kemudian dapat dipahami dari presentase tersebut, dapat diketahui bahwa 48.5% ($100\% - 51.5\%$) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar aspek pelaksanaan *Good Governance* seperti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian, analisis regresi linear sederhana hingga pengujian hipotesis dengan melakukan uji signifikansi parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi R^2 , dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan *Good Governance* terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan

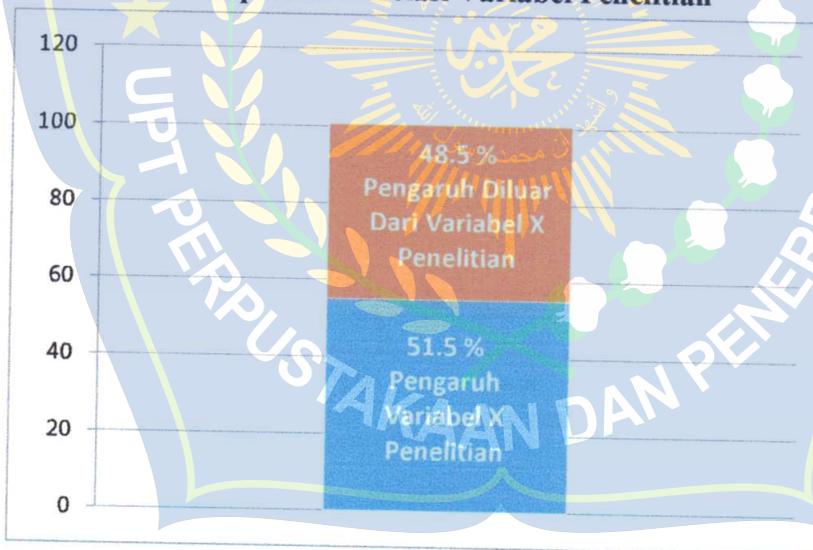
Sipil Kabupaten Majene. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi dan hasil pengujian dari variabel bebas (X) yang menunjukkan nilai *R Square* 0.515 atau dapat diinterpretasikan menjadi 51.5% dengan nilai *t* hitung 3.668 > *t* tabel 2.034, yang di dalam dasar pengambilan keputusan nilai tersebut dinyatakan positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) pada penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari ketiga prinsip dalam pelaksanaan *Good Governance* 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 hipotesis 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 memebrikan kesan mempersulit kepada masyarakat. Masyarakat ingin mendapatkan kemudahan dalam pelayanan birokrasi dalam arti pemerintah tidak berada diatas dan masyarakat tidak berada dibawah pemerintah.

Gambar 4.9
Interpretasi Korelasi Variabel Penelitian



Sumber : Diolah dan dikembangkan oleh Peneliti (2021)

Hasil penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari penerapan *Good Governance* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, didukung dengan teori Robbins dalam Wibowo (2013), yang menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan (pegawai) dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang diantaranya terdapat aspek dasar perilaku

individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan berkomunikasi hingga pembelajaran yang diterima. Penjabaran dari teori tersebut dapat secara tidak langsung mengisyaratkan bahwa tercapainya kinerja seorang pegawai ditunjang dari aspek perilaku individu dan kemampuan berkomunikasi, yang dimana hal tersebut termanifestasikan kedalam prinsip-prinsip dasar penerapan *good governance* dalam sebuah organisasi sektor publik.

Teori selanjutnya yang mendasari hadirnya konsep *good governance* dalam pemerintahan adalah teori kepentingan publik (*public interest theory*) yang dikemukakan oleh Posner dalam Hetifa (2013), teori ini memandang bahwa regulasi seharusnya meningkatkan kemakmuran sosial, teori ini berusaha menunjukkan bahwa regulasi yang 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 dapat ditafsirkan bahwa peranan pemerintah memegang sangat strategis 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 harus bersinergi menjadi dasar dalam membentuk suatu kebijakan,

dimana ketiga elemen tersebut ialah pelaku (*policy stakeholder*), lingkungan (*Policy environment*) dan kebijakan (*Public policy*). Ketiga elemen ini saling mempengaruhi, memiliki andil dan berinteraksi. Hasil penelitian ini juga turut didukung oleh kajian empirik yang dilakukan oleh Nur Kholidah pada tahun 2017, dimana diketahui bahwa seluruh prinsip dari *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena beberapa prinsip *Good Governance* dapat meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar, selain itu perusahaan membentuk komite audit untuk memperkuat fungsi pengawasan internal dan mengatur pemenuhan tanggung jawab.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mahdalena pada tahun 2019, dimana pelaksanaan *Good Governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai perempuan pada pelayanan pembuatan kartu keluarga di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kotawaringin Timur sudah cukup baik hanya saja ada beberapa prinsip *Good Governance* yang masih kurang dan perlu ditingkatkan dalam pelaksanaannya. Seperti akuntabilitas, pelayanan prima, efisiensi dan efektivitas. Hal tersebut juga cukup senada dengan hasil kajian peneliti dimana pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Majene dimana diperlukan peningkatan-peningkatan dan pembenahan di beberapa aspek yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian Zakarias Talis pada tahun 2019 hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik, dengan nilai signifikan sebesar

0,198 dan Indikator yang paling dominan dalam penerapan *good governance* terhadap pelayanan publik, yaitu keputusan dan tindakan yang diambil selalu didasari dari informasi dan dokumen yang lengkap dengan presentase sebesar 66,3%. Artinya bahwa kesadaran individu merupakan hal yang paling penting dalam mengadopsi dan mempedomani prinsip-prinsip *good governance* untuk menghadirkan pelayanan publik yang prima dan berkualitas.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

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 dibutuhkan fasilitas untuk menampung aspirasi saran hingga kritik masyarakat. Pegawai wajib untuk menghilangkan benturan kepentingan hingga unsur hubungan pribadi didalam memberikan pelayanan yang setara pada setiap masyarakat.
- 2) Kondisi kinerja pegawai berdasarkan pengamatan dilakukan, diketahui bahwa kalkulasi dari presentase per-aspek diperoleh presentase 80%. Kinerja pegawai secara keseluruhan beracuan terbilang terlaksana dengan baik namun masih perlu pembenahan dan pengembangan terkhusus pada aspek kecakapan dimana dibutuhkan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi para jajaran pegawai agar dapat semakin mengasah kemampuannya, menambah wawasan hingga menjalin hubungan kerjasama yang baik dan tentunya akan berdampak pada pemberian pelayanan kepada masyarakat.

- 3) Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan *good governance* terhadap kinerja jajaran pegawai, dengan nilai koefisien determinasi 51.5%, presentase tersebut mengartikan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penerapan *Good Governance* sebesar 51.5% sedangkan sisanya 48.5% (100% - 51.5%) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek penerapan *Good Governance* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tunjangan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

B. Saran

- 1) Diharapkan intansi terkait, *stakeholder*, 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

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Andini, Rima. 2017. *Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara*. *Ejournal : Ilmu Pemerintahan*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Vol.5 no.4
- Achmad S.Rucky. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Achmad. Daniri. 2006. *Konsep dan Penerapan Good Governance dalam Konteks Indonesia*. Jakarta: Ray Indonesia.
- Ayu Arina, Ida. 2019. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar*. *E-Jurnal Akuntansi : FEBIS Universitas Udayana*. Vol.27 No.1
- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia : Studi perbandingan intervensi Pejabat Politik Terhadap Pejabat Birokrasi di Indonesia dan Malaysia*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Denhardt, Janet V., Robert B. Denhardt. 2013. *Pelayanan Publik Baru : Dari Manajemen Steering Ke Serving*. Jakarta : Kreasi Wacana.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Edy. Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman. Widyananda. 2008. *Revitalisasi Peran Internal Auditor Pemerintah untuk Penegakan Good Governance di Indonesia*. Jakarta : BPK-RI
- Kaloh. 2007. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*. PT Rineka Cipta : Jakarta.
- Kholidah. Nur. 2017. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. Vol. 6 No.3

- Mahdalena. 2019. *Pelaksanaan Good Governance dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai Perempuan Pada Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga*. Jurnal : Respon Publik. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang. Vol.13 No.2
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mulyadi. Deddy. 2006. *Sistem Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Mutu Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi Publik*. Bandung : Mutiara Ilmu.
- Mustafa, Delly. 2013. *Birokrasi Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung:Alfabeta.
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang pedoman Umum Reformasi Birokrasi*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan*
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Said, M. Mas'ud. 2012. *Birokrasi Di Negara Birokratis*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Salam, Dharma Setyawan. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil : Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama, Bandung
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Sumarto. Hetifa SJ. 2013. *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*. Bandung : Yayasan Obor Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha. Miftah. 2014. *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Uar. Aty. 2016. *Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kota Ambon*. Jurnal Otoritas : Ilmu Pemerintahan. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Darussalam Ambon, Jalan Waehakila Puncak Wara Ambon. Vol.6 No.1
- Utomo, Warsito. 2007. *Administrasi Publik Baru di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wahyono, Teguh. 2004. *e-Government Sistem Informasi : Konsep Dasar, Analisis Desain dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Warsito. Utomo. 2006. *Administrasi Publik Baru Indonesia : Perubahan Paradigma dari Administrasi Negara ke Administrasi Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zakarias Talis. 2019. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kelurahan Temas, Kecamatan Batu, Kota Batu)*. JISIP : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tribhwana Tunggadewi Malang. Vo.8. No.2