

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN KEMUNING KOTA PALEMBANG**

JURNAL

**FAJAR DHANI SATRIA
18.11.317
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of implementing Good Governance principles on employee performance at the Kemuning District Head Office, Palembang City. Research methods are a scientific way to obtain data with specific purposes and uses (Sugiyono, 2013:2). The method used in writing this thesis proposal is a quantitative method, which means knowing the influence or relationship between two or more variables by obtaining data in the form of numbers.

Based on the test results, simple linear regression analysis and hypothesis testing by carrying out a partial significance test (t test) and analysis of the coefficient of determination, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the implementation of Good Governance on the Performance of Kemuning District Office Employees, Palembang City. Then, based on these conclusions, it can be ascertained that in the proposed research hypothesis, a decision was made that H_0 was rejected and H_a was accepted, which proves that the application of good governance principles is basically capable of having a positive impact on employee performance.

Keywords: Good governance principles, employee performance

PENDAHULUAN

Good governance (tata pemerintahan yang baik) merupakan istilah yang populer sejak berakhirnya rezim orde baru dan digantikan dengan gerakan reformasi. Konsep *good governance* ini muncul karena kurang efektifnya kinerja pemerintah yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggaraan urusan publik. Pendekatan penyelenggaraan urusan publik yang bersifat sentralistis dan non partisipatif. Tata pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan harapan dari setiap warga negara dalam sebuah pemerintahan. Pemerintahan yang berkualitas akan mewujudkan suatu kehidupan negara yang teratur dan akan mewujudkan *good governance* yang diharapkan. Setiap masyarakat memiliki pola pemikiran yang berbeda mengenai sebuah pemerintahan *good governance*. Kehidupan masyarakat yang makmur bisa menjadi tolak ukur apakah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pemerintah sudah terlaksana dengan baik atau belum.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menjelaskan Pemerintah terdiri dari Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan Kinerja aparatur negara. Karena dalam pemerintahan itu pemerintah sudah membuat konsep prinsip-prinsip *good governance* untuk meningkatkan sebuah kemampuan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik/tata pemerintah yang baik, disamping itu juga masih ada lapisan masyarakat menganggap pelayanan public yang dilaksanakan oleh birokrasi pasti cenderung lamban, tidak profesional, serta biayanya mahal. Strategi pembangunan di Indonesia pada tingkatan nasional maupun daerah akan dapat berjalan dengan baik jika semua elemen yang ada di negara tersebut bekerja dan berkolaborasi satu sama lain. Isu *good governance* disini mengantarkan sebuah jalan yang dapat ditempuh untuk mengembangkan serta melaksanakan strategi pembangunan nasional dan daerah. Karena *governance* merupakan suatu sistem pola interaksi dan kolaborasi antara pemerintah dan swasta maupun masyarakat yang sering disebut dengan istilah kemitraan dan telah dilakukan di berbagai sektor, seperti dalam program penanggulangan kemiskinan dan permasalahan sosial lainnya, penanggulangan bencana, pelestarian lingkungan, penyelenggaraan pendidikan dan tentunya dalam pengembangan strategi pembangunan nasional maupun daerah. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengidentifikasi bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robertson dalam Mahmudi, (2005) mengungkapkan bahwa pengukuran Profesionalisme merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem

pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut.

Amin Tunggal Widjaya (2011:85) mengemukakan Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan, selanjutnya Permata Wesha (2002:102) mengatakan efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial”.

Kinerja pegawai negeri sipil akan menentukan kinerja, dimana kinerja tersebut ditunjukkan kepada kualitas pelayanan untuk masyarakat dan selanjutnya akan menentukan tingkat prestasi kerja. Oleh karena itu profesional memegang peranan yang sangat penting dan mutlak diperlukan, khususnya pada kantor camat yang berfungsi sebagai unit pelayanan langsung kepada masyarakat sehingga dapat memberikan pelayanan langsung yang terbaik kepada masyarakat, sehingga pada hal ini profesional kerja perlu mendapat perhatian.

Indikator keberhasilan seorang pemimpin adalah terlihat dari keberhasilan para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya sebagian besar memotivasi untuk bekerja lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pimpinannya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Pembangunan kecamatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dengan berdasarkan prinsip otonomi daerah dan pengaturannya, meningkatkan sumber daya nasional dengan memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja pemerintah kecamatan, meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Mewujudkan tujuan nasional, bangsa Indonesia telah melaksanakan pembangunan nasional yang merupakan usaha perubahan yang berencana, bertahap dan berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat dan pelaksanaannya melibatkan pendayagunaan unsur kekuatan nasional, baik kekuatan efektif maupun potensial yang salah satunya adalah pemerintah kecamatan.

Penyelenggaraan pemerintahan kecamatan memerlukan seorang pemimpin yang mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdayaguna dan berhasil guna. Keberhasilan pembangunan akan terlihat dari tingginya produktivitas, penduduk makmur dan sejahtera secara merata. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Pendapat seperti tersebut di atas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok

Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri.

Berbagai pelaksanaan aktifitas organisasi sekecil dan semodern apapun, sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kualitas dan kuantitasnya memadai dalam mengimplementasikan segenap rencana program kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Dalam konteks pemikiran demikian maka upaya pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas semakin menduduki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi tersebut dapat berjalan baik atau tidaknya tergantung dari factor manusia yang berperan, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal penulis yang ada pada Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang yaitu, masih adanya indikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawainya, diantara pegawai ada yang sibuk dengan urusan pribadi pada waktu jam kerja berlangsung. Dalam peraturan jam kerja, masih adanya pegawai yang harusnya datang jam 07.30 wib tetapi datang pukul 08.00 wib. Dalam pelaksanaan pekerjaan, masih adanya pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan, yang seharusnya diselesaikan. Rendahnya disiplin kerja pada pegawai menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja dari pegawai dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dapat menjadi penyebab lainnya yang mengakibatkan tidak tercapainya kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tersumbatnya saluran partisipasi masyarakat dalam memberikan kontrol sosial. Namun hingga saat ini *good governance* belum mampu berjalan dengan baik, masih banyak yang belum paham apa yang dimaksud dengan *good governance*. Kapabilitas kebijakan yang rendah dan manajemen keuangan yang lemah, misalnya masyarakat sering mengurus akte selalu terlambat dalam penanganannya. Peraturan yang terlalu berbelit-belit dan sewenang-wenang, misalnya urusan pembuatan akte bagi masyarakat yang berhak menerimanya selalu dililit dengan aturan yang berbelit-belit.

Dari masalah yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam khususnya mengenai **“Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kemuning Kota Palembang”**.

LANDASAN TEORI

A. Pteori Penerapan

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan, seperti pendapat para ahli mengatakan bahwa, penerapan yaitu suatu perbuatan mempraktekkan atau suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan

oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

Penerapan dapat menunjukkan suatu pemakaian atau aplikasi suatu cara atau metode suatu yang akan diaplikasikannya, untuk mempermudah pemahaman bisa dicontohkan dalam kalimat berikut: sebelum dilakukan penerapan system yang baru harus diawali dengan sosialisasi agar masyarakat tidak kaget. Menurut Usman, penerapan adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan hanya sebatas aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Adapun unsur-unsur penerapan adalah:

1. Adanya program yang dilaksanakan
2. Adanya kelompok target, yaitu masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut

Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelaksanaan maupun pengawasan dari proses penerapan tersebut.

B. Prinsip- Prinsip *Good Governance*

Menurut UNDP (*United Nation Develepment Program*), terdapat 10 (Sepuluh) Prinsip-Prinsip *Good Governance* yang telah dikembangkan dalam tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu:

1. Partisipasi (*participation*), merupakan setiap masyarakat mempunyai kewajiban dalam proses pengambilan keputusan, baik itu secara langsung maupun tidak, sesuai dengan prinsip masing-masing. Partisipasi harus dibangun dalam suatu tatanan kebebasan berserikat dan berpendapat.
2. Aturan Hukum (*rule of law*), merupakan sebagai kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan dan dapat dilaksanakan serta mematuhi secara baik, baik itu dalam aturan hukum maupun hak azasi manusia.
3. Transparansi (*transparency*), merupakan hal yang dibangun dalam kerangka kebebasan aliran informasi berbagai proses, seperti kelembagaan dan informasi harus dapat diakses secara bebas oleh mereka yang membutuhkan, menyediakan alat monitoring dan evaluasi yang memadai.
4. Daya tanggap (*responsiveness*), merupakan dalam setiap institus dan proses harus diarahkan sesuai upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
5. Berorientasi pada Konsensus (*Consensus Oriented*), merupakan pemerintahan yang baik menjabati kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terwujudnya kelompok-kelompok masyarakat yang baik, *good governance* akan bertindak sebagai penengah dalam berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai kesepakatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak, terhadap berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah.
6. Berkeadilan (*Equity*) merupakan pemerintah akan memberika kesempatan yang sama baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya.

7. Efektifitas dan Efisiensi (*effectiveness and efficiency*), merupakan dalam setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang baik dari berbagai sumber yang tersedia.
8. Akuntabilitas (*accountability*), merupakan para pengambil keputusan dalam organisasi sektor pelayanan dan warga Negara memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada masyarakat umum, sebagaimana halnya kepada para pemilik (*stakeholder*).
9. Visi Strategis (*Strategic Vision*), merupakan pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*) dan pembangunan manusia, bersamaan dengan apa yang dirasakannya dalam pembangunan tersebut.
10. Saling keterbukaan (*interrelated*), merupakan keseluruhan ciri *good governance* yaitu saling memperkuat dan tidak bisa berdiri sendiri. Dalam berbagai bidang ataupun prinsip yang mendukung tata pemerintahan yang baik sangat bervariasi dari satu institusi ke institusi lain, dari satu pakar ke pakar lainnya.

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 Kecamatan Kemuning Kota Palembang 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 pelayan 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:

1. Penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur-prosedur, biaya-biaya dan tanggung jawab.
 2. Kemudahan akses informasi.
 3. Menyusun mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan uang suap.
 4. 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*)

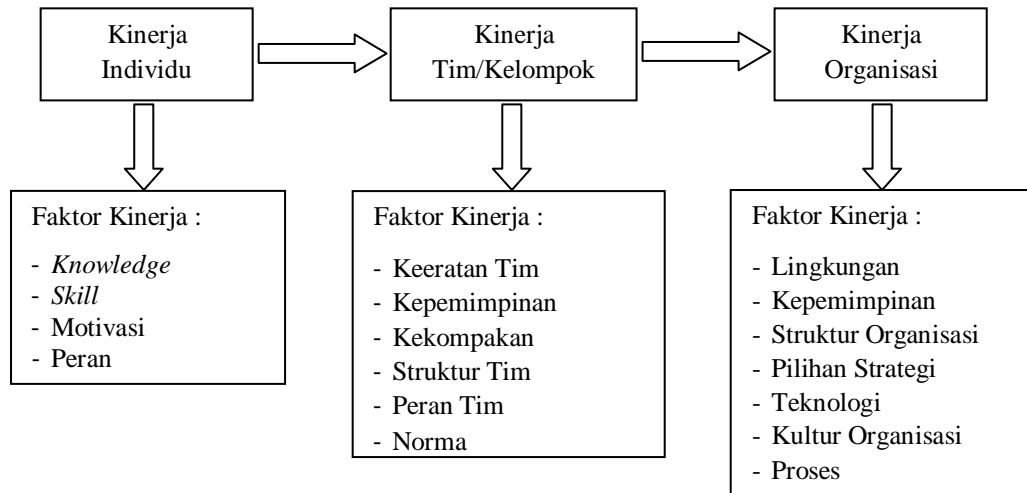
Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggung-jawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terdapat beberapa indikator dari 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. Mengikuti 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 konsensus masyarakat.
 4. Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya suatu pembangunan.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggung-jawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi disajikan pada gambar berikut.

Gambar 1
Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi



Sumber : Moeheriono (2012:133)

Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya usaha personel atau karyawan untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja karyawan tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung-jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2). Adapun metode yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi ini adalah metode kuantitatif, yaitu bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan cara perolehan data yang berbentuk angka.

HASIL ANALISIS DATA

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier variabel residual memiliki distribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas

Tabel 32

Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	318886797
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,086
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,511
Asymp. Sig. (2-tailed)		,956

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 16 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.

B. Uji Hipotesis (t)

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

sedangkan jika t hitung $< t$ tabel dan nilai Sig. > 0.05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 33
Uji Signifikansi Regresi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,976	6,425		2,642	0,001
total_X	0,499	0,136	0,538	3,668	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 17 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 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 $3.668 > t$ tabel 2.034, Sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel bebas pelaksanaan *Good Governance* (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

C. Analisis Regresi Linier 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 34

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	0,001
total_X	0,499	0,136	0,538	3,668	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 18 analisis regresi linear sederhana pada variabel yang terdapat pada penelitian ini maka diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX$. Kemudian persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan atau diinterpretasikan sebagai berikut

- a) Nilai konstanta ialah 16,976 mengandung arti bahwa nilai konsistensi dari variabel Y(Kinerja Pegaawai) adalah 16,976.
- b) Koefisiensi regresi variabel X ialah 0.499 atau jika dipersenkan terhitung 49.9%, diartikan setiap penambahan 1% nilai variabel X (Pelaksanaan Good Governance), maka nilai dari variabel Y bertambah 0.499 dan nilai dari koefisiensi tersebut bernilai positif.

D. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R 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 35
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	.515	.502	3,186

a. Predictors: (Constant), Penerapan Good Governance

Sumber : Output SPSS v 25 (Diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 19 analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai *R Square* ialah 0.515. 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*

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan *Good Governance* di Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang, dimana dalam penelitian ini ingin mengetahui apakah penerapan hal tersebut dapat membawa pengaruh positif terhadap jajaran pegawai di Kantor tersebut. Kemudian dilakukan pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reabilitas yang dilanjutkan dengan uji normalitas. 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. 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 kompetensi, loyalitas, budaya organisasi, peformensi dan akuntabilitas.

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 ($0.956 > 0.05$).

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 $Y = a + bX$ ($Y = 16.976 + 0.499X$). 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. 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 tabel = t ($\alpha/2$; $nk-1$) = 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 $3.668 > t$ 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).

Berdasarkan hasil pengujian, analisis regresi linear sederhana hingga pengujian hipotesis dengan melakukan uji signifikansi parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kemuning Kota Palembang. 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. Namun juga tergantung dengan kondisi penerapannya apakah dapat diterapkan dan diadopsi secara baik, menyeluruh dan berkelanjutan sehingga dapat menjawab tuntutan publik 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.

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 berbelitbelit, 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, 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*.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

Penerapan *good governance* dan kinerja pegawai berdasarkan pengamatan dilakukan, diketahui bahwa secara keseluruhan jawaban responden pengadopsian prinsip-prinsip tersebut terbilang cukup terlaksana dengan baik namun masih kurangnya keterbukaan dalam menghadapi suatu masalah karena itu keterbukaan diri merupakan informasi yang harus diterima dan dimana harus dimengerti oleh individu lain. yang menyebabkan kesulitan komunikasi antara para kinerja pegawai sehingga timbulnya permasalahan di dalam organisasi.

B. Saran

1. Diharapkan intansi terkait, *stakeholder*, hingga unsur yang berkewajiban dalam hal ini pihak Kecamatan Kemuning Kota Palembang untuk memperhatikan partisipasi kinerja pegawai dalam setiap kegiatan dan faktor-faktor lain seperti sarana, prasarana hingga pengembangan *skill* lainnya yang dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai 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 pegawai.