

**PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
DI KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR  
PROVINSI MALUKU**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II  
pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia  
Sekolah Pascasarjana**

Oleh:

**RISAL RUMALOLAS**

**NIM P100160015**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
DI KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR  
PROVINSI MALUKU**

**PUBLIKASI ILMIAH**

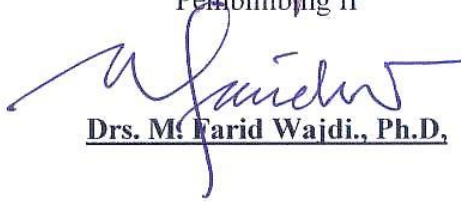
**Oleh :  
RISAL RUMALOLAS**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing I

  
**Dr. Syamsudin, MM**

Pembimbing II

  
**Drs. M. Farid Wajdi, Ph.D.**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
DI KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR  
PROVINSI MALUKU

OLEH :

RISAL RUMALOLAS

NIM P100160015

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari kamis, 5 April 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Syamsudin. MM  
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Drs. M. Farid Wajdi., Ph.D,  
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Drs. Wiyadi., MM. Ph.D  
(Anggota II Dewan Penguji)

()



Direktur.

()  
Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M. Pd.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Naskah Publikasi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Naskah publikasi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Surakarta, 17 Februari 2018  
Yang membuat pernyataan,



**Risal Rumlolas**  
**P100160015**

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR  
PROVINSI MALUKU

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Seram Bagian Timur. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada 3 instansi Kabupaten Seram Bagian Timuryaitu Dinas Parawisata dan Kebudayaan, Dinas Sosial, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Seram Bagian Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah 20 sampel yang terdiri dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Seram Bagian Timur. Sehingga total sampel dalam penelitian ini sebesar 60 sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diberikan kepada Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Seram Bagian Timur.

Analisis data menggunakan analisis regresi liner sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Seram Bagian Timur.

Kata Kunci: *Good Governance*, Kinerja pegawai.

*ABSTRACTION*

*The purpose of this research is to know the influence of good governance toward the performance of the employees of the regional apparatus unit in Seram Timur district. This research is a quantitative research. This research was conducted on 3 instances of East Seram Regency ie Department of Tourism and Culture, Social Service, Population and Civil Registry of East Seram Regency. The sample in this research is 20 samples consisting of each Regional Device Work Unit (SKPD) of East Seram Regency. So the total sample in this research is 60 samples.*

*Data collection is done by questionnaire which has been given to the Regional Device Work Unit (SKPD) of East Seram Regency. Data analysis using simple linear regression analysis using SPSS version 20 program. Result of research indicate that Good Governance have an effect on to Performance of Regional Device Worker Unit (SKPD) of Regency of East Seram.*

*Keywords: Good Governance, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

*Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk itu Prinsip – prinsip *Good governance* menjadi sangat penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Berawal dari arti *good governance* maka perlu penyediaan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja (*performance*) sektor publik yang sangat penting dalam memberikan pertanggung jawaban akan segala aktivitasnya kepada semua pihak yang berkepentingan. Demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *good governance*. Pada era reformasi tahun 1998 yang dimana reformasi sering dikenal sebagai momentum paradigma pemerintahan, yang pada intinya adalah pemberdayaan masyarakat yang dilakukan melalui otonomi daerah “memaksa” dimuatnya asas pemerintahan yang baik (*good governance*) yang dapat dijadikan sebagai hukum positif. Dengan adanya *good governance*, dalam hal ini FCGI (2000) menyebutkan bahwa salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayan kepada publik. Oleh karena itu *Good governance* tidak lagi dikenal sebagai konsep baru, akan tetapi konsep *good governance* telah lama dikenal, sama luasnya dengan peradaban manusia, dan salah satu pembahasan mengenai *good governance* dapat ditelusuri melalui tulisan J.S Endarlin (Setyawan, 2004:223) yang mengatakan *governance* merupakan suatu terminologi yang menggantikan istilah *government* yang menunjuk pada penggunaan otoritas politik, ekonomi administrasi dalam mengelola masalah-masalah kenegaraan. Di Indonesia *Good Governance* telah mulai dikenal sejak kurang lebih dari tahun 1990 sebagai wacana yang sangat penting disinggung dalam berbagai pembahasan baik pada diskusi, penelitian, maupun dalam seminar, dan juga dapat di singgung pada lingkungan pemerintah, dunia usaha swasta, masyarakat dan termasuk lingkungan para akademisi. Menurut Bob Sugeng Handiwinata, asumsi dasar *good governance* haruslah menciptakan sinergi antara sektor pemerintah (menyediakan perangkat aturan dan kebijakan), sektor bisnis (menggerakkan roda perekonomian) dan sektor civil society (aktivitas swadaya guna mengembangkan produktivitas ekonomi, efektivitas, dan efisiensi (Bob Sugeng Handiwinata, 2007). Sedangkan Menurut Bintoro Tjokroamidjojo (dalam Sinambela,

2006:23) memandang *good governance* sebagai suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut sebagai administrasi pembangunan, yang menempatkan peran pemerintah yang menjadi *Agen of change* dari suatu masyarakat berkembang atau *developing* di dalam negara berkembang. Menurut Sedamaryanti (2008:73) Istilah pemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung pemahaman nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan *good governance* tentunya tidak semudah yang dipikirkan, yang artinya bahwa mewujudkan *good governance* sangat memerlukan proses dan dukungan masyarakat yang mengacu pada sebuah pemahaman perubahan guna tercapainya *good governance* dalam birokrasi pemerintah, dengan demikian maka birokrasi pemerintah sudah semestinya memiliki peran yang strategis untuk melakukan Praktik *good governance* sehingga dapat dikembangkan dalam kehidupan birokrasi pemerintah, dan berbagai pelatihan pun perlu dirancang sedemikian rupa agar para pegawai dan pejabat birokrasi dapat memahami nilai dan tradisi baru yang akan dikembangkan dalam birokrasi. 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 tersebut.

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* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu (Mardiasmo,2004). Suatu penyelenggaraan negara yang mengimplementasikan *good governance* berarti penyelenggaraan negara tersebut mendasarkan diri pada prinsip-prinsip partisipasi, pemerintahan berdasarkan hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, visi strategis dan saling keterkaitan. Mewujudkan *good governance* tentu mempunyai banyak hal dan cara yang perlu dilakukan, dan dapat dilihat dari kinerja pegawai yang mampu memahami nilai dan tradisi dalam sebuah birokrasi pemerintah yang mencirikan praktik *good governance*,

dan *good governance* sangat memerlukan perubahan yang menyeluruh pada semua unsur kelembagaan yang terlibat dalam praktik *good governance* meliputi pemerintah sebagai representasi negara yaitu pelaku pasar dan dunia usaha, serta masyarakat sipil, ketiga nya perlu diberdayakan sehingga kesemuanya dapat berperan secara optimal dan saling melengkapi dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, mengingat pengembangan *good governance* memiliki kompleksitas yang tinggi dan kendala yang besar maka diperlukan sebuah langkah strategis untuk memulai pembaharuan terhadap praktik *good governance*, dan pengembangan *good governance* akan lebih mudah jika dimulai dari sektor pelayanan publik. Dengan demikian Penyelenggaraan prinsip *Good governance* di Indonesia juga telah diatur dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Menurut Robinson (dalam Harun, 2009: 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. 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).

Sampai saat ini isu *Good Governance* telah diasumsikan burnier didepan masyarakat sebagai kebutuhan yang sangat mutlak bagi kehidupan sosial, perkembangan ekonomi dan politik (Bank Dunia, 1989, UNESCO, 2005; Nanda, 2006; Hout, 2007; Gisserlquit, 2012), pemerintahan yang belum baik terus menjadi sumber kekhawatiran dan tantangan terbesar untuk sebagian besar negara. Pada era global, organisasi yang kompetitif tergantung pada keunikan sumber daya manusia dan sistem untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mendapatkan keuntungan kompetitif. Dengan demikian prinsip *good governance* menjadi masalah penting yang harus dilakukan oleh pegawai satuan kerja perangkat daerah dengan menerapkan sistem kerja yang efektif. Oleh sebab itu Pelayanan publik saat ini memiliki berbagai kelemahan, sebagaimana diungkapkan oleh Mohamad (2003): Kurang responsif, Kurang informatif, Kurang accessible, Kurang koordinasi, Kurang Birokratis, Kurang mau mendengar keluhan, saran, dan aspirasi masyarakat, Kurang Inefisien. Sehingga diperlukan peran pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang hadir sebagai bagian utama dari agenda reformasi dengan tujuan agar dapat terciptanya pemerintahan yang baik dan bersih (*good clean governance*), yang meliputi profesionalitas,



akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi dan partisipasi, efisiensi dan efektivitas, supermasi hukum, bervisi strategis. Kinerja merupakan sebuah keharusan yang tidak dapat dilepaskan dari kehidupan sehari-hari, oleh nya itu hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan harus sesuai dengan apa yang telah di rencanakan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Moehariono (2009:60) pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (Depdiknas 2002: 570). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Ayaz Khan Kinerja pegawai dapat dilihat melalui evaluasi secara periodik yang dilakukan oleh pimpinan dimulai dari awal pegawai melakukan suatu pekerjaan sampai dengan pekerjaan selesai dilakukan. Teresa Marchant mendefinisikan tentang kinerja pegawai, ia mengatakan kinerja pegawai adalah suatu system yang didapat guna mendorong organisasi dan memonitornya. Menurut Simamora (2004: 327) yang mengatakan kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. *Good governance* sebagai norma pemerintahan adalah suatu sasaran yang akan dituju dan diwujudkan dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik dan asas-asas umum pemerintahan yang layak sebagai norma mengikat yang menuntun pemerintah dalam mewujudkan *good governance*. Berbicara mengenai konsep pemerintahan yang baik (*good governance*) maka juga tidak terlepas dari pemerintahan yang bersih (*clean government*), *good governance* dan *clean government* adalah bagian integral yang tidak bisa dipisahkan. Untuk itu dapat dijelaskan konsep *good governance* (pemerintahan yang baik ) pada awalnya tidak dikenal Hukum Administrasi, maupun Hukum Tata Negara bahkan dalam ilmu politik akan tetapi konsep tersebut lahir dari lingkungan PBB (Perseikatan Bangsa Bangsa) yang awal mulanya dari *Organisation For The Economic Cooperation and Development* (OECD). Masalah utama dalam konsep ini adalah untuk memahami isu-isu penting yang menyangkut dengan perasaan dan empati yang bermuara dari publik, sehingga dalam konteks ini dapat membuat pemerintah dan masyarakat menjadi aspek utama yang dianggap sangat penting. Konsep *good governance* ini

berawal dari *governance* yang artinya bahwa *governance* berkembang menjadi *good governance* sehingga dengan mudah kita membedakan antara yang baik dan yang buruk. Menurut Whitfield (1992) dan Bastian (2006:14), proses menemukan kembali pemerintah telah dimulai dengan adanya perubahan orientasi. Sedangkan Yulisnaningsih (2010) mengungkapkan bahwa masyarakat telah terlalu lama berurusan dengan hal – hal yang bersifat birokratis yang justru berujung pada korupsi, kolusi, dan nepotisme. Alasan mendasar tentang Munculnya konsep *Good governance* di Indonesia, ini dilihat berdasarkan reaksi atas perilaku pengelola perusahaan yang tidak memperhitungkan stakeholder-nya. Hal ini juga diperkuat atau juga terlihat jelas saat krisis yang terjadi di Indonesia sejak tahun 1997. Dengan demikian kita dapat mengharapkan prinsip-prinsip *good governance* diterapkan lagi di Indonesia, sehingga Perubahan yang diupayakan dapat menuju pada kondisi penyelenggaraan pemerintahan yang begitu solid, bertanggung jawab, dan sejalan dengan prinsip demokrasi, efisien, dan pengurangan korupsi, baik secara politik maupun administratif.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Populasi Dan Sampel**

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu aparatur daerah pada satuan kerja perangkat daerah, dan sampel dari penelitian ini 20 ( dua puluh ) pegawai disetiap SKPD kabupaten seram bagian timur yang dapat dijadikan sampel, mengingat penelitian ini terhadap 3 (tiga) SKPD sehingga dapat dijadikan total sampel diatas 60 sampel.

### **2.2 Metode pengumpulan data**

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yang telah diberikan kepada pegawai SKPD masing-masing secara langsung, yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis data dari sumber yang berbeda, yaitu : Data sekunder, data yang diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai literatur, buku, jurnal, tesis dan internet atau karya ilmiah lainnya yang dianggap relevan, kemudian dijadikan pertimbangan didalam penyusunan tesis. Selanjutnya adalah data primer yaitu merupakan data yang mengacu pada informasi yang telah diperoleh dari tangan pertama atau oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2011:60).

### **2.3 Definisi operasional**

Menurut (Sekaran, 2011) definisi operasional adalah mengoperasionalkan, atau secara operasional dapat mendefinisikan sebuah konsep untuk membuatnya bisa

dapat diukur. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 poin dengan pilihan, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dan Netral (N). Sesuai variabel yang di kaji dalam judul penelitian ini yakni ‘‘**Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah** ’ di Kabupaten Seram Bagian Timur.

Berikut defenisi operasional pada penelitian ini terdiri dari variabel kinerja dan *Good Governance*. Untuk mengukur independen variabel *Good Governance*, maka ada 9 unsur yang diungkapkan oleh UNDP (dalam Mardiasmo, 2002:24). Yang dapat di gunakan untuk mengukur independen variabel, yakni:

### **Indikator Good Governance**

1. *Participation* (partisipasi)
2. *airness* (Penerapan hukum)
3. *Transparency* (Transparansi)
4. *Responsiveness* (Daya tanggap)
5. *Consensus Orientation* (Orientasi consensus)
6. *Equity* (Keadilan)
7. *Effectivness* (Efektivitas)
8. *Accountability* (Akuntabilitas)
9. *Strategic vision* (Strategi visi)

Kemudian variable kinerja pegawai. Menurut Bernardin, (2006) ada 6 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam mengukur kinerja yaitu sebagai berikut: **indikator Kinerja Pegawai**

1. Kualitas (*quality*)
2. Kuantitas (*quantity*)
3. Waktu (*timeliness*)
4. *Cost-effectiveness*
5. *Need for supervision*
6. *Interpersonal impact*

## **2.4 Analisis Data**

Setelah semua kuesioner dijawab oleh pegawai SKPD, maka proses selanjutnya adalah penulis melakukan analisis. Mengingat bahwa penelitian ini merupakan penilitian yang bersifat *kuantitatif*, maka proses selanjut nya data dianalisis dengan menggunakan program SPSS yang menguji tentang kualitas data, kemudian menguji

hipotesis penelitian. Koefisien *alpha cronbach* digunakan untuk mengevaluasi keandalannya.

1. Uji Kualitas Data
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Hipotesis
5. Uji Koefisien Determinasi

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan terhadap 3 SKPD, dengan total Sampel sebesar 60. Pada bab ini akan di bahas secara sistematis, untuk karakteristik responden dibahas secara bersamaan dari 3 instansi, oleh nya itu dapat dilihat karateristik dari responden sebagai berikut:

#### **3.1 Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian variabel tersebut, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut: Penelitian ini mendapati bahwa *Good Governance* terbukti memiliki peran yang sangat berarti terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah sangat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip *good governance*. hal ini menandakan bahwa disetiap aktivitas pegawai dalam instansi harus cenderung pada prinsip *Good Governance*. Semakin baik penjiwaan pegawai terhadap prinsip-prinsip *Good Governance*, maka semakin baik peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Upaya untuk mewujudkan *Good Governace* di Kabupaten Seram Bagian Timur bukan lah suatu hal yang mudah bagi pemerintah daerah untuk menciptakan prinsip *Good Governance* di Kabupaten Seram Bagian Timur, hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai yang diberikan oleh pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Seram Bagian Timur yang memberikan nilai terhadap kedua variabel, sehingga dapat dilihat *Good Governance* sangat menaruh pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan deskriptif data dari ketiga dinas yakni Dinas sosial, Dinas kependudukan dan catatan sipil, Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Seram Bagian Timur, dalam hal ini dapat kita lihat bahwa melalui hasil karakteristik responden yang berdasarkan pada Usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu untuk menjelaskan karakteristik yang ada, maka dapat

dijelaskan secara bersamaan atau digabungkan semua responden dari ketiga Dinas berdasarkan sampel penelitian sebagai berikut :

### **3.1.1 Karakteristik responden berdasarkan usia**

Sesuai hasil kuesiner bahwa responden yang berusia 25 sampai 34 tahun sebanyak 17 pegawai (28,3%), dan yang berusia 35 sampai 40 tahun sebanyak 26 pegawai (43,3%), sedangkan 41 sampai 55 tahun sebanyak 17 pegawai (28,3%) hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang paling banyak berusia diatas 35 sampai 40 tahun adalah sebanyak 26 orang. Dengan demikian dari hasil kuesioner diketahui bahwa dari 60 responden yang berusia paling tinggi yaitu 43% dan yang paling sedang adalah 28%. sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi usia maka semakin baik cara berpikir dan kinerja pegawai pada tempat ia bekerja.

### **3.1.2 Karakteristik Responden Sesuai Jenis Kelamin**

Untuk responden yang berjenis kelamin, pada tahap ini dapat dibagikan menjadi dua jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan, dan dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mengisi kuesioner adalah laki-laki yang sebanyak 32 pegawai dan kemudian disusul oleh responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 pegawai. Dari hasil kuesioner tersebut diketahui bahwa jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki dengan nilai diatas 53,3% dan yang paling sedang adalah perempuan dengan nilai 46,7%. Hal ini juga akan menjadi pengaruh positif terhadap instansi karena kinerja pegawai yang berjenis kelamin perempuan begitu sangat teliti dalam setiap tugas yang dikerjakan.

### **3.1.3 Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan variabel penting yang sudah semestinya dijadikan sebagai ukuran dalam rekrutmen pegawai, oleh nya itu pada kesempatan ini dapat dibahas tingkat pendidikan berdasarkan data yang telah dianalisis. Untuk itu dapat dilihat tingkatan pendidikan berdasarkan ijasa pegawai sebagai berikut: pegawai yang berijasa S1 Sebanyak 33 orang, pegawai yang berijasa SLTA sebanyak 23 orang, pegawai yang berijasa D3 sebanyak 3 orang dan pegawai yang berijasa S2 sebanyak 1 orang. Dari hasil kuesioner diketahui bahwa pegawai yang paling banyak memiliki ijasa S1 adalah sebanyak 33 orang atau 55,0%, dan di ikuti oleh pegawai yang berijasa SLTA adalah sebanyak 23 orang atau 38,3%, kemudian pegawai yang berijasa D3 sebanyak 3 orang atau 5,0% dan pegawai yang berijasa S2 sebanyak 1 orang 1,7%. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkatan pendidikan terhadap ketiga instansi dikabupaten seram bagian

timur, belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Masyarakat menginginkan perubahan dalam suatu daerah adalah melalui Sumberdaya Manusia yang berkualitas yang artinya bahwa dilihat dari educational background pegawai, maka rekrutmen pegawai sudah menjadi masalah penting yang bersandar pada kriteria rekrutmen pegawai.

### **3.1.4 Karakteristik responden sesuai masa kerja**

Berdasarkan data sesuai masa kerja yang telah dianalisis dapat dijelaskan bahwa pegawai yang telah bekerja dari 6 sampai 10 tahun sebanyak 39 orang atau 65,0%, pegawai yang bekerja dari 11 sampai 15 tahun sebanyak 12 orang atau 20,0%, sedangkan yang telah bekerja dari 1 sampai 5 tahun sebanyak 6 orang atau 10,0% dan pegawai yang bekerja lebih dari 16 tahun sebanyak 3 orang atau 5,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja pegawai dari ketiga satuan kerja perangkat daerah telah sesuai atau sudah berjalan dengan baik, akan tetapi belum terlihat kepuasan masyarakat dalam pelayanan publik. Hal ini diduga dipicu oleh kualitas kinerja sumberdaya manusia dikabupaten seram bagian timur yang belum mampu menciptakan kepuasan masyarakat dalam pelayanan publik.

### **3.1.5 Hasil Validitas**

Berdasarkan Uji Validasi dapat diketahui bahwa nilai rtabel dalam penelitian ini, diperoleh dengan persamaan  $df = N - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,361$ . Dari kedua variabel mempunyai nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan dalam penelitian ini valid.

### **3.1.6 Hasil Reabilitas**

Dari hasil uji reabilitas di atas, terhadap semua variabel yang telah menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

### **3.1.7 Hasil Normalitas**

Dari tabel uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikan  $\geq 0,05$ .

### **3.1.8 Pengaruh *Good governance* terhadap kinerja pegawai SKPD**

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara suatu variabel independen dan dependent. Dengan demikian hasil uji regresi liner sederhana menolak hipotesis pertama yang telah diduga *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah. Dari hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan program Spss versi 20, yang memberikan hasil analisis bahwa ada

pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha: pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima. Oleh sebab itu Merujuk dari penelitian sebelumnya, penelitian ini mendukung atau searah dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Wala Siti Nurlaela dengan judul pengaruh *good government governance* dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah, dalam penelitiannya ia pun menyimpulkan bahwa secara parsial *good governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai instansi Pemerintah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bunga Dwi Rahayu (2013) yang berjudul Penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektifitas kerja pegawai, ia pun mengatakan bahwa *good governance* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang mengandung arti, jika prinsip-prinsip *good governance* diterapkan dengan benar maka akan terjadi peningkatan efektifitas kerja pegawai dalam instansi. Penelitian sebelumnya Seperti Edy Suprianto (2014), Nur Azlina dan Ira Amelia (2014) mereka pun mengatakan hal yang sama Good Governance sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga memperkuat penelitian Aprilia (2008) dan Ulfa (2011) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *good governance* dalam meningkatkan kinerja. Kemudian penelitian ini juga tidak searah dengan penelitian Siti Indah Dhiyavani (2017) dan Ruspina (2013) dalam hasil penelitian mereka yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kinerja aparatur pemerintah daerah dengan penerapan *good governance*.

#### **4. PENUTUP**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah, yang memiliki arti bahwa dengan tingginya penerapan prinsip-prinsip *good governance*, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi.
2. Terdapat 13,3% yang mengatakan strategi visi belum baik atau hanya sedang saja.
3. Terdapat 11,7% yang mengatakan efektifitas belum baik atau hanya sedang saja.
4. Terdapat 6,7% yang mengatakan akuntabilitas belum baik atau hanya sedang saja.
5. Terdapat 6,7% yang mengatakan keadilan belum baik atau hanya sedang saja.
6. Terdapat 5,0% yang mengatakan orientasi konsesus belum baik atau hanya sedang saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nur Azlina dan Ira Amelia 2014 : Pengaruh *Good Governance* Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Jurnal Akuntansi Universitas Jember – Vol. 12 No. 2.
- Prof. Dr. H. A. Muin Fahmal, SH, MH 2005 : Buku, Peran asas-asas umum yang layak dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih. Halaman 87-94.
- Rangriz, Hassan; Pashootanzadeh, Hooman 2014. *Desirable System Requirements for Employee Performance Evaluation to Establishment of Meritocracy and Continuous Improvement by using TQMPE and AHP Model*. Journal Science, Technology and Arts Research Nekemete. hal 6, Volume 3, isu 3.
- Stojanovic, Ilija; Ateljevic Jovo; Stevic, R. Stevan 2016: *Good Governance as a Tool of Sustainable Development*. European Journal of Sustainable Development; Rome. hal dan isu 5-4, volume 16.
- Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 19, No 1. Halaman 64-79.
- Siti Indah Dhiyavan 2017. Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal, Dan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Penerapan *Good Governance*. Jom Fekon Vol. 4 No. 1.
- Sondil E. Nubatonis, Sugeng Rusmiwari, Son Suwasono 2014. Implementasi Prinsip-Prinsip *Good Governance* Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol. 3, No. 1.
- Vini Destriyani 2015. Pengaruh *Good Governance*, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti) . Jom Fekon Vol. 2 No. 2.
- Wala Siti Nurlaela 2015. Pengaruh *Good Government Governance* dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Dinas SKPD Kabupaten Ciamis), <https://repository.unikom.ac.id/20850/>. Di akses diperpustakaan pusat Universitas Mummadiyah Surakarta