

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin global, pola pemerintahan yang baik atau *good governance* sudah menjadi tuntutan sekaligus kebutuhan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan diimplementasikannya Undang–Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, maka salah satu tugas pemerintah daerah adalah melakukan restrukturisasi terhadap biokrasinya. 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 manusia, (2) sumber daya keuangan, (3) sarana dan prasarananya, serta (4) peranannya dan (5) hubungan tugasnya.

Menurut Undang–Undang nomor 32 Tahun 2004 bahwa penyusunan dan organisasi perangkat daerah dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Pemeberian informasi mengenai kinerja pegawai pemerintah daerah kepada masyarakat merupakan cara untuk mengurangi informasi asimetrik di sektor publik (Mahmudi, 2010:8). Menurut Robinso (Deddy, 2006:73) mengungkapkan bahwa pentingnya pengukuran sektor publik 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 dimaksud 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 serta transparan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat (Kaloh, 2010:172). Sebagai organisasi sektor publik, pegawai diuntut 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 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 menjelaskan *governance* merupakan suatu terminologi yang menggantikan istilah *government* yang menunjuk pada penggunaan otoritas publik, 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 akan dicapai sesuai dengan yang sudah di tentukan. Saat ini *good governance* sangat ramai di perbincangkan, karena sebagai instrumen untuk mengukur ada atau tidaknya pekerjaan yang mencakup transparansi, profesionalisme, partisipatif, efektif, serta efisien dalam bekerja di sebuah organisasi yang di pimpin oleh seorang atasan terhadap pegawai-pegawainya. Makna dari *governance* pada dasarnya tidak di atur dalam Undang-Undang. Dapat dimaknai bahwa *governance* adalah tata pemerinatahan, penyelenggraan 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 pemerintahan bersama instansi lain (LSM, swasta, dan warga Negara) yang dilaksanakan secara seimbang dan partisipatif (Setyawan, 2004:10). Organisasi pemerintahan di harapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik. Dengan tolak ukur pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif antara lain :

- (1) 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 terwujud, 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).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa adalah Desa dan Desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang di akui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa menurut ketentuan umum pasal 1 undang – undang Desa adalah kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa. Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan. Pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam tugasnya melayani masyarakat, kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu di pimpin oleh kepala Desa dan dibantu oleh beberapa pegawai dalam mengurus tugasnya. Adapun kasi pelayanan yang

dimana tugasnya yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Adapun tugas penting dari kasi pelayanan desa adalah pembuatan surat pengantar Kartu Tanda Penduduk (KTP), pengantar kartu keluarga (KK), pengantar surat nikah, pengantar akte kelahiran, surat pindah, dan surat keterangan tidak mampu.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Perangkat Desa Berdasarkan Usia

Bagian/Bidang	Usia				Jumlah
	21-30	31-40	41-50	51-60	
Kepalaa Desa	–	–	1	–	1
Sekretaris Desa	–	1	–	–	1
Kasi Kesejahteraan	–	1	–	–	1
Kasi Pelayanan	1	–	–	–	1
Kasi Pemerintahan	–	1	–	–	1
Kaur Umum	–	1	–	–	1
Kaur Keuangan	–	1	–	–	1
Kaur Pembangunan	–	1	–	–	1
Kepala Dusun	1	4	–	–	5
BPD	–	5	–	–	5
RW	–	2	8	–	10
RT	–	6	11	3	20
Total					48

Sumber : Kantor Desa Menaming

Berdasarkan Tabel 1.1 kemampuan yang di miliki oleh aparatur desa akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai kantor sangat perlu di tingkatkan kemampuan yang baik, karena apabila pegawai kantor desa tidak memiliki kemampuan. Fenomena masih ada beberapa pegawai yang masih adanya pegawai dengan kemampuan yang kurang. 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 di

harapkan masyarakat. Menurut penjelasan sekretaris Desa Menaming bahwa memang adanya keterlambatan dalam sumber daya manusianya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, pelaksanaan program dan kegiatan pada kantor Desa Menaming adalah belum efektif penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat, seperti ketika dalam pengurusan surat-surat sering kali pegawai kantor tidak ada di tempat. Kondisi rendahnya kemampuan pegawai dari hasil pengamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sering kali masyarakat mendapatkan keluhan dari pelayanan yang di berikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. contohnya pelayanan dalam pembuatan surat pengantar kartu tanda penduduk, pengantar kartu keluarga, pengantar surat nikah, pengantar akte kelahiran, surat pindah dan surat keterangan tidak mampu.

Fenomena ini tentu dapat berdampak pada kinerja jajaran pegawai kantor, seperti target pencapaian program yang telah di tetapkan hingga dalam aspek pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan penjelasan tentang fenomena pelaksanaan yang di lakukan oleh aparatur pemerintahan desa sangat tidak baik di lakukakan sebagai seorang aparatur pemerintahan. Seharusnya tahu tugas yang hakiki dari sosok seorang aparatur desa sehingga bisa melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan berlaku. kejadian tersebut penulis memandang masih rendahnya kualitas pelayanan di kantor desa. Berdasarkan dari latar belakang yang diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah di uraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja perangkat desa di kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu ?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja perangkat desa di kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah dan dapat menambah wawasan.

2. Bagi instansi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dalam manajemen sumber daya manusia yang baik.

3. Bagi akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai salah satu refrensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.5.Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan kerangka teori, hipotesis, penelitian terdahulu, dan defenisi konsep.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang lokasi dan waktu penelitian,informan, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, instrumen penelitiandan analisis data.

BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang penjelasan dari hasil penelitian bagaimana pengaruh pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja perangkat Desa di kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu

BAB V: PENUTUP

Sebagai bab yang terakhir bab ini terdapat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi perangkat desa untuk meningkatkan kinerjanya lagi

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

2.1.Landasan Teori

2.1.1. 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 pemerintahan yang terakhir ini, bagi orang awam masih terdengar janggal di telinga. 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 stuktur hubungan pertanggungjawaban dan pembagian peran di antara berbagai organ utama perusahaan yakni pemilik pemegang saham, pengawas, komisaris, dan pengelola/ direksi/ manajemen. *Governance process* membicarakan tentang mekanisme kerja interaksi aktual di antara bagiannya.

Governance process meskipun pada dasarnya di pengaruhi oleh *governance structure*, mekanisme kerja dan interaksi aktual diantara 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. 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 pemerintahan 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).

Good governance yang dalam bahasa Indonesia dapat di artikan sebagai pengelolaan pemerintahan yang baik merupakan impian banyak Negara di dunia tak terkecuali Indonesia. Namun untuk mewujudkan 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 administrative, 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 pembiasan terhadap tata pemerintahan yang baik.

Bentuk perwujudan pelaksanaan tata pemerintahan yang baik adalah melalui pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kemudian apabila diartikan dengan tata kelola pemerintahan maka *good governance* adalah suatu gagasan dan nilai untuk mengatur pola hubungan antara pemerintahan, 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.

1. Prinsip dan ciri-ciri *good governance*

Sistim biokrasi pemerintahan dituntut untuk merubah pola pelayanan diri biokratis elitis menjadi biokrasi populis. Dimana sektor swasta sebagai pengelola sumber daya diluar Negara dan biokrasi pemerintahan pun harus memberikan

kontribusi dalam usaha pengelolaan sumber daya yang ada. Untuk memahami *good governance* diperlukan pemahaman atas prinsip-prinsip yang terkandung didalamnya. 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 :

- a) *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.
- b) *Rule of law*, kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- c) *Transparency*, transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
- d) *Responsiveness*, lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
- e) *Consensus orientation*, berorientasi pada kepentingan masyarakat luas.
- f) *Equity*, setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
- g) *Efficiency and effectiveness*, pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).

- h) *Accountability*, penanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.
- i) *Strategic vision*, penyelenggara pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh kedepan.

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 kantor desa dengan harapan apabila ketiga prinsip ini diproyeksikan dapat meningkatkan kemampuan moral dalam suatu penyelenggara pelayan 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 :

a) **Transparansi**

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 di perbandingkan 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 masa dan lembaga non pemerintah
- b) Partisipasi

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

- 1) Adanya forum untuk menampung partisipasi masyarakat yang *representative*, jelas arahnya, dan bersifat terbuka
 - 2) Kemampuan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan.
- c) Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sarana yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu

media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terdapat beberapa indikator dari akuntabilitas yaitu sebagai berikut:

- 1) 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.
- 2) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi serta standar yang berlaku.

Dokumen kebijakan *United Nation Development Programe* (UNDP) dalam Azhari (2011) lebih jauh menyebutkan ciri *good governance* yaitu:

- a) Mengikut sertakan semua, transparansi dan bertanggungjawab, efektif dan bersifat adil (sama rata)
- b) Menjamin adanya supremasi hukum
- c) Menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat
- d) Memperhatikan kepentingan mereka paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya suatu pembangunan.

2. 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 (Denhard, 2013). Forum ini menegaskan bahwa penerapan dari *good governance* bertujuan untuk memastikan bahwa sarana perusahaan yang di tetapkan 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 dengan aspek sosial ekonomi perusahaan.

Pengelolaan manajemen berjalan dengan efisien. Diperlukan instrument baru, yaitu *good governance* untuk memastikan bahwa manajemen berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan *good governance* ini ada dua hal yang di tekankan dalam konsep ini yaitu, pertama, pentingnya hak untuk memperoleh informasi dengan benar dan tetap waktunya. Kemudian yang kedua yaitu kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan 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 supervise atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yan berlaku. Dengan menerapkan *good governance* suatu entitas diharapkan dapat:

- a. Meningkatkan efektivitas 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 *stakeholder*
- d. Memberikan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan dapat berjalan secara efektif sehingga tercipta mekanisme *checks and balance* di suatu entitas.

Peraturan Menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang pedoman umum Reformasi Biokrasi Menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara, tujuan dari *good governance* adalah:

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

2.1.2 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. Menurut Rivai (2009:53) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi 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 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 seseorang 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 memecahkan 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 kedepan
- 5) Mampu menyelesaikan persoalan
- 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
- 7) Memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan
- 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

Berdasarkan uraian pemaparan pengertian kinerja dari beberapa penafsiran, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kinerja yang 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.

1. Aspek–aspek dalam kinerja pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberikan 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 manusi dan produktif kerja, mengemukakan aspek–aspek dalam suatu kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*Qualityof work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat–syarat, kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada saat melakukan pekerjaan yang menghasilkan penghargaan, kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketepatan waktu (*Pompteness*) yang 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 lain.
- c. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam arti melaksanakan tugas pegawai melaksanakan dengan mandiri tidak bergantung terus menerus kepada orang lain (atasan).
- d. Kemampuan (*Capability*) yaitu kecakapan, *skill* hingga intelektualitas seorang pegawai yang dapat dikembangkan dan diasah melalui pendidikan dan latihan dan diaplikasikan kedalam kehidupan organisasi sehingga dapat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan.
- e. Komunikasi (*Communication*) merupakan proses interaksi yang dilakukan untuk bekerjasama dalam mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan

jajarannya, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasip 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.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Mathus dan Jackson dalam Rucky (2011) meyakini bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategis 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 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 di peroleh ketika ia berkembang, 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 mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. faktor–faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Keith davis yang di terjemahkan 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:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan).

- b. Faktor motivasi

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

3. *Good governance* dalam kinerja pegawai

Pengelolaan dan pengendalian yang baik dari suatu organisasi publik menyangkut pencapain tujuan organisasi secara bersama, 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 pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel oleh organisasi pemerintah seperti organisasi publik pemerintah. *Good governance* merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan Negara, *goodsand*

service disebut *governance* (pemerintah atau pemerintahan), sedangkan praktek terbaiknya disebut *good governance* berarti pemerintahan yang baik. Maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah dan masyarakat (Andini Rima,2007).

Good governance yang efektif menuntut adanya koordinasi yang baik dan integritas, professional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Penerapan prinsip *good governance* sangat penting dalam melaksanakan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja aparatur Negara. Hal ini disebabkan karna pemerintah merancang konsep prinsip *good governance* untuk meningkatkan potensi perubahan dalam biokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, disamping itu juga masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh biokrasi pasti cenderung lamban, tidak professional, dan biayanya mahal.

2.1.3 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:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

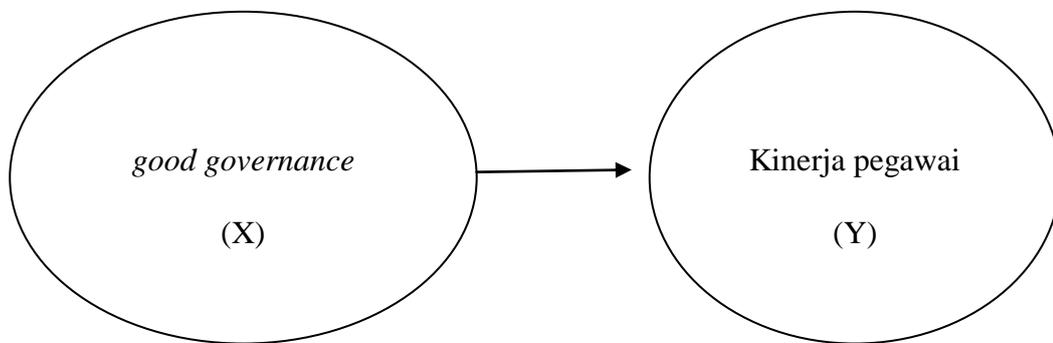
No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Nur Kholidah , 2017)	Pengaruh penerapan prinsip-prinsip <i>good governance</i> terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.	Variabel terikat :kinerja pegawai Variabel bebas :prinsip-prinsip <i>good governance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengujian dengan menggunakan Uji t diketahui bahwa seluruh prinsip dari <i>good governance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena beberapa prinsip <i>good governance</i> dapat meningkatkan keterbukaan informasi mengenai perusahaan secara teratur dan tepat waktu serta benar.
2	(Ida Ayu Arina, 2019)	Pengaruh penerapan prinsip-prinsip <i>good governance</i> terhadap kinerja pada rumah sakit di kota Denpasar.	Variabel dependen: Kinerja Variabel bebas :prinsip-prinsip <i>good governance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran berpengaruh positif terhadap kinerja pada rumah sakit di kota Denpasar.

Bersambung ke halaman 26

3	(Ary Uar, 2016)	Pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja pelayanan publik pada badan pertahanan nasional (BPN)	Variabel dependen: kinerja pelayanan publik. Variabel independent: pelaksanaan prinsip-prinsip <i>good governance</i> .	Regresi penelitian linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan prinsip-prinsip <i>good governance</i> mempunyai hubungan yang tinggi yakni sebesar 0,77 dan signifikan pada taraf kepercayaan 95%(0,05) dengan kinerja pelayanan publik pada BPN kota Ambon.
4	(Risal Rumlolas, 2018)	Pengaruh pelaksanaan good governance terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah di kabupaten seram bagian timur provinsi maluku	Variabel terikat : kinerja pegawai. Variabel bebas : pelaksanaan good governance	Analisis regresi penelitian linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lihat dari beberapa faktor yaitu individual berupa keahlian yang cukup baik meskipun begitu, disiplin belum tercapai oleh beberapa oknum.

2.2. Kerangka Konseptual

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).



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara berupa alternatif-alternatif jawaban yang dibuat oleh penelitian terhadap masalah yang akan di teliti, hipotesis yang telah di rumuskan penulis adalah sebagai berikut:

1. H_0 : *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabuptaen Rokan Hulu.
2. H_a : *good governance* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kantor Desa Menaming Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014:18) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Lokasi dan waktu

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret tahun 2022. Penelitian ini beralokasi di kantor Desa Menaming yang beralamat di jalan Pawan, Kecamatan Rambah, Kabupaten Rokan hulu, Riau.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1 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 dan

perangkat Desa Menaming yang berjumlah 48 orang yang terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kasi Kesejahteraan, Kasi Pelayanan, Kasi Pemerintahan, Kaur Umum, Kaur Keuangan, Kaur Pembangunan, Kepala Dusun, BPD, RW dan RT.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah 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 48 orang.

3.3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang di gunakan pada penelitian ini terdiri dari:

3.3.1 Data primer, yang di gunakan adalah data dari kuisioner, observasi, dan wawancara

3.3.2 Data skunder adalah data yang digunakan dari buku–buku referensi, jumlah ilmiah dan internet

3.4. Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data atau informasi, keterangan–keterangan yang di perlukan penulis menggunakan metode tersebut:

3.4.1 Pengumpulan data primer

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang di teliti.

Pengumpulan data tersebut dengan cara sebagai berikut

A. Metode angket (kuesioner)

Merupakan teknik pengumpulan data melalui pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) secara tertutup kepada setiap responden yang pada kuesioner tersebut dilengkapi dengan berbagai alternatif jawaban. Respondennya adalah perangkat Desa Menaming.

B. Metode observasi

Pelaksanaan pengamatan secara langsung terhadap fenomena–fenomena yang berkaitan dengan fokus penelitian pada kantor Desa Menaming.

3.4.2 Pengumpulan data sekunder

A. Penelitian kepustakaan

Pengumpulan data yang di peroleh dengan menggunakan berbagai literatur, seperti buku, karya ilmiah, majalah dan pendapat para ahli yang berkopetensi.

B. Dokumentasi

Pengumpulan data yang di peroleh melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan tertulis maupun dokumen–dokumen yang berkaitan dengan masalah atau kajian yang teliti hingga pengampilan dokumentasi foto atau gambar pada lokasi penelitian yang dianggap perlu dan dibutuhkan untuk melengkapi data penelitian.

3.5. Defenisi dan Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan sebuah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
<i>good governance</i> (X)	Merupakan suatu kondisi yang menjamain adanya proses kesejajaran, kesmaan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yang terkait.	1. Transparansi 2. Partisipasi 3. Akuntabilitas	Ordinal
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 di berikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.	1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kecakapan 5. Komunikasi	Ordinal

Sumber : diolah dan dikembangkan oleh peneliti

3.6.Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2002:34). Dengan demikian tujuan 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 pertanyaannya tersebut valid.
- b) Jika r_{hitung} negative natau $r_{hitung} < r_{tabel}$, 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

2. Uji Reliabilitas

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 rehabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien

cronbach alpha. Suatu instrument dikatakan realibel 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.

3.7. Teknik 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 kuesioner yang disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2014:94). Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Mode *Likert*

No	Alternative Jawaban	Skor
1	SB(Sangat Baik)	5
2	B (Baik)	4
3	RG (Ragu–Ragu)	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 tinggi = 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 di tentukan
- b) Mengambil jawaban kuesioner dari responden
- c) Mengelompokkan data berdasarkan responden
- d) Data yang berasal dari kuesioner yang telah diise responden, kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif
- e) Jawaban dalam tiap responden dijasikan dalam tabel distribusi

2. Uji Pra Syarat Analisis

- a) 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 analisis hasil pengujian tabel.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah berkaitan antara dua variabel yang bersifat linear. Perhitungan linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh nilai f_{hitung} .

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + bX$$

Dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x - (\sum x)}$$

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = *good governance*

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan dugaan sementara yang di tetapkan oleh peneliti, oleh karena itu perlu dilakukan pembuktian hipotesis untuk mengetahui kebenaran dari suatu dugaan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini uji signifikansi parsial (uji t) dan analisis koefisien determinasi.

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 = Koefesien Korelasi Parsial

r^2 = Koefesien Determinasi

n = Jumlah Data

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

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

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

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
 - 2) H_0 ditolak jika ilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$
- 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 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:

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