

PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT

Sri Wahyuni^{1*}, Abdul Mahsyar², Sudarmi³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research aims to determine the effect of implementing Good Governance on employee performance at the Population Service Office. The type of research used is quantitative research with an explanatory survey approach, the number of respondents was 45 people. Data collection techniques using observation, questionnaires and documentation. The results of the research show that there is an influence between the variables of implementing Good Governance and the performance of the Majene Regency Population and Civil Registry Service employees. The implementation of good governance is based on aspects of transparency, participation and accountability. percentage of 69.44%. Meanwhile, employee performance conditions show a percentage of 80%. The influence of implementing good governance on employee performance was presented at 30.3%, while 70% (100% - 30.3%) indicated that employee performance can also be influenced by other factors and causes outside the aspect of implementing good governance, such as aspects of work motivation, discipline, benefits. to organizational culture which also plays a role in optimizing employee performance.

Keywords: *implementation, good governance, employee performance, employee motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey explanatory*, jumlah responden sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penerapan *Good Governance* dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, penerapan *good governnace* berdasrakan rujukan aspek transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, diketahui dari hasil penelitian menunjukkan presentase sebesar 69.44%. Sedangkan kondisi kinerja pegawai menunjukkan presentase 80%. Pengaruh dari penerapan *good governnace* terhadap kinerja pegawai dipresentasekan sebesar 30.3% sedangkan 70% (100% - 30.3%) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek penerapan *good governnace* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tunjangan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai.

Kata kunci: penerapan good governance, kinerja pegawai, motivasi pegawai

* sriwahyuni@gmail.com

PENDAHULUAN

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 (Yasintha, 2020). Sebagai organisasi *sector public*, pegawai dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah agar senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintahan (Angreni, 2022). Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip *Good Governance* dapat mendukung terlaksananya terhadap kinerja pegawai, bahwa disetiap kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip-prinsip *Good Governance* diharapkan dapat memberikan pelayanan public yang lebih baik kepada masyarakat (Pratikno, 2005). *Good Governance* tidak lagi dikenal sebagai konsep baru, akan tetapi konsep telah lama dikenal, sama luasnya dengan peradaban manusia,

Good Governance adalah suatu tata kelola pemerintahan yang baik yang harus diterapkan untuk mencapai

sebuah kesuksesan dalam setiap organisasi, sehingga akan menimbulkan tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan yang sudah ditentukan (Sari, 2023). Saat ini *Good Governance* sangat ramai diperbincangkan, karena sebagai instrument untuk mengukur ada atau tidaknya pekerjaan yang mencakup transparansi, profesionalisme, partisipatif, efektif serta efisien dalam bekerja di dalam sebuah organisasi yang di pimpin oleh seorang atasan terhadap pegawai-pegawainya (Triwibowo, 2020). Makna dari *Governance* pada dasarnya tidak diatur dalam undang-undang (Widanti, 2022). Tetapi dapat dimaknai *Governance* adalah tata pemerintahan, penyelenggaraan negara, pengelolaan yang artinya kekuasaan tidak lagi semata-mata dimiliki atau menjadi urusan pemerintah. *Governance* itu sendiri memiliki unsur kata kerja lain yaitu governing yang berarti fungsi pemerintah bersama instansi lain (LSM, swasta, dan warga negara) yang dilaksanakan secara seimbang dan partisipatif (Haslinda, 2021). Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik. Dengan tolak ukur pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri

individu yang produktif antara lain : (1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), (2) Pendidikan, (3) Keterampilan, (4) Manajemen kepemimpinan, (5) Tingkat penghasilan, (6) Gaji dan kesehatan, (7) Jaminan sosial, (8) Iklim kerja, (9) Sarana dan prasarana, (10) Teknologi, dan (11) Kesempatan Berprestasi (Sedarmayanti, 2016). Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijaya & Sari, 2020). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompensasi dan kepuasan kerja (Maulidiyah et al., 2021).

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

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene ialah salah satu instansi pemerintah, sebagai instansi pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam perumusan kebijakan Dinas dan rencana strategis untuk penyelenggaraan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil hingga pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan. Maka dalam rangka menciptakan *Good Governance*, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sangat berperan penting, dengan pengertian lain Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene harus menjadi suatu instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Mengingat bahwa kinerja dari suatu instansi pemerintah itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Namun, maraknya isu *Good Governance* ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tidak sejalan dengan apa yang diharapkan masyarakat. Ada pun permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang

keluar kantor di waktu jam kerja dengan kepentingan pribadi.

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

Sedangkan sebagaimana yang telah kita ketahui Bersama bahwa kepemilikan kartu tanda penduduk merupakan hal yang wajib dimiliki oleh setiap penduduk yang telah memenuhi syarat. Berdasarkan penjelasan tentang fenomena serta kejadian tersebut penulis memandang masih rendahnya kualitas pelayanan di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dalam menanggapi

keluhan, masalah dan aspirasi masyarakat yang berbaris pada pelayanan hak, dengan kata lain setiap orang atau warga negara punya hak yang sama dengan pelayanan pemenuhan hak dasarnya dan negara wajib memenuhi, RUU pelayanan public harus mengatur penyelenggaraan pelayanan public mungkin dalam hal ini bentuknya lembaga independen yang memiliki kekuasaan untuk melakukan pengawasan dan penyelesaian sengketa pelayanan public.

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

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

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

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

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

METODE

Penelitian ini dilakukan setelah keluarnya surat izin penelitian dari pihak Fakultas, selama 2 bulan lamanya. Adapun yang menjadi lokasi

utama dalam penelitian ini bertempat di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang beralamat di jalan K.H. Muh. Saleh Nomor 10, Labuang Utara, Banggae, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat dengan Kode Pos 91412.

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

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

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

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

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakterik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:90). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple random sampling. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Sampel pada penelitian ini

berjumlah 45 orang ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang terdiri dari Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, Bidang PIAK dan pemanfaatan Data, Bidang Pendaftaran Penduduk, Bidang Perencanaan dan Keuangan hingga Bidang Umum dan Kepegawaian serta Masyarakat Kabupaten Majene.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian ini di dengan menggunakan beberapa indikator sebagai dasar dalam menentukan tolak ukur objek yang akan di teliti sebagai berikut.

Transparansi

Penerapan *Good Governance* merupakan suatu kondisi yang menjamin adanya proses kesejajaran, kesamaan, kohesi, dan keseimbangan peran serta, adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yang terkait. Penerapan konsep ini dimaksudkan agar terciptanya pengelolaan dan pengendalian yang baik dari suatu organisasi publik menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama, yaitu untuk menciptakan suatu penyelenggaraan manajemen pengelolaan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip

demokrasi, efisiensi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif.

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

Kemudian pada aspek akuntabilitas dimana dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat terkadang masih syarat akan benturan kepentingan, sebagai contoh seperti mendahulukan masyarakat yang memiliki relasi pribadi dengan pegawai. Kondisi semacam itu pada dasarnya adalah sebuah persoalan klasik yang sampai pada hari ini menjadi sebuah keadaan yang sulit untuk dibatahkan dan hilang di proses birokrasi di negara kita. Sedangkan pada aspek transparansi meskipun pada pengamatan tidak menunjukkan kecenderungan yang kurang baik seperti pada aspek sebelumnya, namun tentunya juga membutuhkan perbaikan dan pengembangan.

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

sebaran jawaban dari ke 45 responden penelitian yang memiliki korelasi dengan hasil pengamatan variabel X (penerapan *good governance*).

Partisipasi

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

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

Akuntabilitas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan *Good Governance* di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene,

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

Variabel bebas atau dependen dalam penelitian ini adalah penerapan *Good Governance* yang ditinjau dari aspek transparansi, dalam hal ini diartikan sebagai keterbukaan dalam memberikan informasi, dan informasi yang diberikan harus dapat dipahami dan dimonitor oleh masyarakat. Transparansi mewajibkan adanya sistem informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas. Aspek partisipasi, dalam hal ini diartikan keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Atau diartikan sebagai adanya media untuk menampung partisipasi masyarakat yang representatif, jelas arahnya, dan bersifat terbuka. Aspek akuntabilitas,

hal ini diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan

keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Seperti proses pelayanan yang memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Kemudian variabel terikat atau independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang ditinjau dari indikator kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan dasra pengambilan keputusan berdasarkan nilai r hitung (*Corrected Item - Total Correlation*) r tabel sebesar 0.301 untuk $df (N-2) = 45 - 2 = 43$; $\alpha = 0,05$ dandijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk uji validitas. Dimana diketahui nilai r hitung lebih besar dari 0.301 yang merupakan nilai r tabel (rincian terlampir). Kemudian berdasarkan dengan hasil uji validitas dari masing-masing angket pada kedua variabel penelitian yaitu penerapan *Good Governance* (X), dan kinerja pegawai (Y) disimpulkan bahwa seluruh butir angket pertanyaan bersifat valid karena r hitung > 0.303 (r tabel). Selanjutnya uji reliabilitas dari variabel penelitian,

data variabel penelitian telah memenuhi syarat karena nilai *Alpha Cronbach* dari hasil pengujian yang dilaksanakan lebih besar dari 0,6.

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

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

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

Kemudian berdasarkan penarikan kesimpulan tersebut maka dapat dipastikan bahwa pada hipotesis penelitian yang diajukan, diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang membuktikan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* pada dasarnya mampu membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai sebagai dibutuhkan. Namun juga tergantung dengan kondisi penerapannya apakah dapat diterapkan dan diadopsi secara baik, menyeluruh dan berkelanjutan sehingga dapat menjawab tuntutan publik (masyarakat) terhadap kehadiran pelayanan birokrasi yang profesional adil dan tanpa diskriminasi. Masyarakat ingin

kesederhanaan dalam pelayanan birokrasi agar tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan, seperti memiliki kejelasan tentang persyaratan dan pembayaran yang akan dikenakan dalam pelayanan birokrasi, serta menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang sebelumnya telah ditentukan tanpa memberikan 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 Ponsler (2023), teori ini memandang bahwa regulasi seharusnya meningkatkan kemakmuran sosial, teori ini berusaha menunjukkan bahwa regulasi yang ditetapkan merupakan hasil dari tuntutan publik dari hasil koreksi atas perasaan tidak puas akan sesuatu yang diterima. Dalam teori ini, yang diasumsikan bahwa tuntutan publik (masyarakat) terhadap kehadiran pelayanan birokrasi sederhana tapi tetap profesional, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan dilaksanakan, menjadi cikal bakal hadirnya angin segar dengan

diterapkannya prinsip *good governance* di dalam organisasi berbasis sektor publik yang mengedepankan pemberian pelayanan yang prima tanpa diskriminasi dan tidak memakan waktu yang lama.

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

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

mewujudkan praktek pelayanan publik yang syarat akan prinsip-prinsip *good governance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka disimpulkan sebagai berikut: Penerapan *Good Governance* berdasarkan pengamatan dilakukan, diketahui bahwa hasil kalkulasi dari presentase per-aspek diperoleh presentase sebesar 69.44%, yang mengandung arti bahwa secara keseluruhan pengadopsian prinsip-prinsip tersebut terbilang cukup terlaksana dengan baik namun masih perlu pembenahan dan pengembangan terkhusus pada aspek partisipasi dimana dibuthkan fasilitas untuk menampung aspirasi saran hingga kritik masyarakat. Pegawai wajjban menghilangkan benturan kepentingan hingga unsur hubungan pribadi dalam memberikan pelayanan yang setara pada setiap masyarakat. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh penerapan *Good Governance* terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi 30.3%, presentase tersebut mengartikan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penerapan *good governance* sebesar 30.3% sedangkan sisanya 70% ($100\% - 30.3\%$)

mengindikasikan bahwa kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor dan sebab-sebab lain di luar aspek penerapan *Good Governance* seperti aspek motivasi kerja, kedisiplinan, tujuan hingga budaya organisasi yang juga berperan terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa penerapan *Good Governance* memiliki pengaruh sebesar 30.3% terhadap kinerja pegawai. Meskipun persentase tersebut dianggap rendah, hal ini disebabkan oleh penggunaan hanya tiga prinsip dari sembilan prinsip *Good Governance* menurut UNDP (Hanafi & Tunggadewi, 2019). Yang di mana di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat hanya terdapat tiga prinsip *Good Governance* yang dapat di teliti oleh peneliti.

REFERENSI

- Angreni, K. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Restoran Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Journal of Public Policy And Management*, 4(1), pp. 1–9.
- Herman, A., Pahlevi, A., & Said, Y. (2016). *SKanal*, 3, pp. 1–23.
- Mahsyar, A. (2011). *Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik*. I(2), pp. 81–90.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), pp. 41–48. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2021.V2i1.41-48>
- Pratikno, P. (2005). *Good Governance dan Governability*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 8(3), pp. 231–248.
- Sari, A. R. (2023). The Impact of Good Government on The Quality of Public Management Decision Making. *Journal of Contemporary Administration And Management (ADMAN)*, 1(2), pp. 39–46. <https://doi.org/10.61100/Adman.V1i2.21>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiarti, S. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Pelayanan. *Jurnal Manajemen, Keuangan dan Komputer*, 3(1), pp. 46–56.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamarator*, 13, pp. 1–9.
- Trisanti, M., Prihatni, R., Nasution, H., Jakarta, U. N., & Hegarmanah, D. (2023). *Analisis Penerapan Good Governance Dalam*. 4, pp. 218–226.
- Triwibowo, A. (2020). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dalam Pengelolaan Wakaf Tunai Pada Badan Wakaf Uang Tunai MUI Yogyakarta. *Tapis: Jurnal Penelitian Ilmiah*. <https://E->

- Journal.Metrouniv.Ac.Id/Index.Php/Tapis/Article/View/1995
- Widanti, N. P. T. (2022). Konsep Good Governance dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Abdimas Peradaban*, 3(1), pp. 73–85.
<https://doi.org/10.54783/Ap.V3i1.11>
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), pp. 63–76.
- Yasintha, P. N. (2020). Collaborative Governance Dalam Kebijakan Pembangunan Pariwisata di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(1), pp. 1–23.