

Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang

Asep Mulyadi¹, Pakhudin²

^{1,2} STISIP Trimasda Cilegon, Indonesia

E-mail: asepmulyadi818@gmail.com¹, Pakhudin@gmail.com²

Article History:

Received: 08 Mei 2025

Revised: 30 Juni 2025

Accepted: 31 Juli 2025

Keywords:

*Pelaksanaan
Good Governance,
Peningkatan Kinerja Pegawai*

Abstract: Dengan adanya *good governance*, bahwa salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. 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. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah yang penulis angkat adalah Seberapa besar Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan picung kabupaten pandeglang, sehingga penelitian ini bertujuan untuk Mengkaji apakah benar terdapat Pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan picung kabupaten pandeglang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah metode analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Terdapat pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang dibuktikan dengan $t_{statistik} = 7,244 > t_{tabel} = 2,021$ Dengan demikian hipotesis yang diajukan “ terdapat pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang. Hasil uji-t (parsial) menunjukkan Nilai $t_{hitung} 7,244 > t_{tabel} 2,021$ dan standar eror $0,00 < sig 0,05$ maka dapat dikatakan baik. H_a diterima dan H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh yang signifikan dalam

*Pelaksanaan Good Governance terhadap
Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor
Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang.*

PENDAHULUAN

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) 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).

Menurut Rewansyah (2010): "*Governance* (kepemerintahan) yang merujuk pada proses, yaitu proses penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara dengan melibatkan bukan saja negara, tetapi juga semua stakeholder yang ada, baik itu dunia usaha/bisnis dan masyarakat madani (*civil society*). "*Governance* sebagai terjemahan dari pemerintahan kemudian berkembang dan menjadi populer dengan sebutan pemerintahan, sedangkan praktik terbaiknya disebut pemerintahan yang baik (*good governance*). Menurut World Bank dalam Mustafa (2013) : "*Good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab serta sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi. Baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political frame work bagi tumbuhnya aktivitas usaha." Dedi Mulyadi (2016), Pengertian *Good Governance* terdapat tiga terminology yang masih rancu dengan istilah dan konsep *Good Governance*, Yaitu: *Good*

Governance (tata pemerintahan yang baik), *Good government* (pemerintahan yang baik), dan *clean governance* (pemerintahan yang bersih).

Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono (2013), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mohamad Faisal Amir, (2015) Kinerja dan produktivitas dalam bahasan manajemen adalah dua istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, Kinerja adalah "*ferdormance*" yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi proses keseluruhan yang dimuali dari unsur kegiatan *input*. Proses, *output* dan bahkan *outcome*.

METODE PENELITIAN

A. Pengertian Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu, Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

B. Subyek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di lingkungan kantor kecamatan picung.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2013), mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.

2. Kuisoner

Menurut Sugiyono (2013), mengemukakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Pertanyaan pada angket berpedoman pada indikator – indikator variabel pengerjaanya dengan memilih salah satu alternative jawaban yang telah disediakan.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013), Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya karya, monumental dari seseorang.

4. Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2013)., Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti Sugiyono.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k+1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh X Terhadap Y.

$$Y = a + bX$$

4. Uji Parsial (t-test)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) menggunakan uji t-statistik. Menurut Sugiyono (2013) menggunakan rumus:

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

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan pada alat statistik yang digunakan dan dihipotesis penelitian diatas maka penulis menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk uji statistiknya yaitu hipotesis nol (H_0) yang diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu hipotesis penulis yang diformulasikan untuk diterima dengan perumusan sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.898	6.337		2.666	.012
Pelaksanaan Good Governance	.727	.100	.784	7.244	.000

a. Dependent Variable: PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

$$t_{hitung} = 7,244 > t_{tabel} = 2,021$$

Tabel 2. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.602	2.740

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keragaman variabel terikat Y (Peningkatan Kinerja Pegawai) yang disebabkan oleh perbedaan variabel bebas X (*Pelaksanaan Good Governance*) besarnya koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan komputer program SPSS versi 25 didapat nilai R-Sq (Koefisien determinasi) sebesar 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Kinerja Pegawai 61,4%. sedangkan sisanya 38,6% Peningkatan Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, diduga variabel tersebut adalah disiplin.

Faktor penting yaitu Pelaksanaan *Good Governance* menunjukkan pengaruh yang cukup positif dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang. Selain itu, dilihat dari koefisien determinasi terlihat bahwa, ternyata tingkat sebuah hasil sebesar 61,4%, sedangkan sisanya 38,6% dimana sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut diduga variabel itu adalah pendukung kerja dan kebijakan serta disiplin. Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai cukup, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan *Good Governance* yang dilakukan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai masih belum maksimum, perlu ditempuh langkah-langkah nyata dalam rangka meningkatkan Pelaksanaan *Good Governance* pada Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor kecaamatan picung kabupaten pandeglang dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh Pelaksanaan *Good*

Governance Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang. Tujuan utama dari penelitian ini adalah meliputi bagaimana pengaruh Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Picung Kabupaten Pandeglang. Analisis model regresi data yang dilakukan untuk memenuhi seberapa besar pengaruh dari variable bebas (variable independen) tersebut terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan variable Pelaksanaan *Good Governance* memiliki $t_{hitung} = 7,244$ dengan nilai signifikansi 0,012 dimana nilai sig di atas 0,05 sehingga variable pelaksanaan *Good Governance* berengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dan memiliki koefisien positif 16,898. Sehingga dari pengujian yang dilakukan dihasilkan nilai R Square sebesar 0,614. Artinya 61,4 Peningkatan Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Pelaksanaan *Good Governance*, sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut diduga variabel itu adalah pendukung kerja dan kebijakan serta disiplin.

B. Saran - Saran

Dengan memperhatikan beberapa catatan yang penulis buat selama melakukan penelitian serta berdasarkan hasil kesimpulan diatas, saran-saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- Bagi instansi diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan *good governance* yang lebih baik lagi, agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi dalam melaksanakan tugas kerja. Sedangkan untuk kinerja pegawai didalam pelaksanaannya setiap pegawai harus mentaati peraturan yang berlaku, mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak diperbolehkan melakukan hal yang diluar ketentuan kantor karena akan mengurangi atau menghambat hasil pekerjaan.
- Bagi pihak lain apabila ingin melakukan penelitian dengan variable yang sama yaitu Pelaksanaan *Good Governance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, diharapkan melakukan penelitian dengan baik lagi sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil dengan lebih akurat lagi. Akan tetapi, apabila penelitian dilakukan dilokasi yang sama diharapkan mengganti variable yang telah diteliti tersebut. Karena setiap instansi atau instansi mempunyai banyak permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian terus dapat berkembang.

DAFTAR REFERENSI

- Anggara, Sahya. 2012. Ilmu Administrasi Negara, Bandung: Pustaka setia.
- Adrian Sutedi. 2011. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika
- Agoes, Sukrisno. 2011. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat.
- Ardana, I komang dkk. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Amin Widjaja Tunggal, 2013, Pengendalian Internal ; Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan, Harvarindo, Jakarta.
- Amir, Faisal muhamad, 2015, Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta

-
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Andi Supangat. 2010. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametik*. Jakarta: Kencana
- Azlina, Nur, dan Ira Amelia, 2014 "Pengaruh *Good Governance* dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan." *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*:12.2, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Bastian, Indra. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta : Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ira Amelia, dkk. 2014. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jember: Jurnal Akuntansi Jember*
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mustafa, Delly. 2013. *Birokrasi Pemerintahan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mardiasmo., 2009, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, 2015, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda karya, Bandung
- Mulyadi, Deddy, 2016. *Studi kebijakan public dan pelayanan public*. Alfabeta. Bandung.
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Rewansyah, Asnawi. 2010. *Reformasi Birokrasi dalam Rangka Good Governance*. Yusaintanas Prima. Jakarta.
- Sinambela. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Suyadi Prawirosentono. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuanida, Meitika. 2010. *Pengaruh Implementasi Good Governance Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama