

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGA KERJAAN KOTA BANDUNG

Siti Saadah Winengsih^{1*}, N. R Ruyani²

^{1,2} Universitas Pasundan Bandung, Indonesia

*Korespondensi : saadahsity6@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) dalam kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung menunjukkan bahwa Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) yang efektif dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Permasalahan terkait pengaruh Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung terlihat pada indikator ketepatan waktu, dimana pegawai kurang memperhatikan kepatuhan waktu dan efisiensi kerja dalam pelaporan unit kerja pegawai. Hal ini disebabkan Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan karakteristik utama Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*), antara lain stabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatori dengan analisis kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yang disebarkan kepada 51 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung antara lain: informasi yang disampaikan oleh kepala subbagian kepada pegawai kurang jelas, kurangnya ketegasan pimpinan instansi atau subbagian dalam memastikan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kurangnya kerjasama antar pegawai karena masih berfokus pada penyelesaian tugas secara individu. Upaya untuk mengatasi kendala tersebut antara lain: kepala subbagian perlu memberikan arahan dan pelatihan yang lebih jelas kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja, kepala subbagian dan kepala bagian perlu lebih tegas dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu, dan kepala instansi atau departemen perlu lebih memperhatikan tugas masing-masing pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya agar tidak terjadi lempar tanggung jawab pekerjaan kepada pegawai lain.

Kata Kunci: Tata Kelola yang Baik, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The application of Good Governance in the performance of employees at the Manpower Office of Bandung City indicates that effective Good Governance can encourage employees to deliver their best performance, as well as create a more conducive working environment. Issues related to the influence of Good Governance on employee performance at the Manpower Office of Bandung City are seen in the indicator of punctuality, where staff pay insufficient attention to time adherence and work efficiency in the reporting of employee work units. This is caused by Good Governance not being fully implemented according to the key characteristics of Good Governance, including stability. The research method used

is an explanatory survey method with quantitative analysis, and the sampling technique is accidental sampling, distributed to 51 respondents. The research findings indicate that Good Governance has a strong positive impact on employee performance at the Manpower Office of Bandung City. The obstacles faced by the Manpower Office of Bandung City include: unclear information conveyed by the head of the sub-division to the employees, lack of firmness from the head of the agency or sub-division in ensuring employees complete their tasks on time, and a lack of cooperation among employees due to a focus on individual task completion. Efforts to address these obstacles include: the sub-division head needs to provide clearer direction and training to employees for improved performance, the sub-division head and department head need to be firmer in monitoring employee performance to ensure timely task completion, and the head of the agency or department needs to pay more attention to each employee's duties according to their responsibilities to prevent work being passed off to other employees.

Keywords: *Good Governance, Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan salah satu upaya dari pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan Negara Indonesia yang termasuk dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Implementasi desentralisasi dalam sistem pemerintahan memunculkan harapan besar pada terjadinya *Good Governance* di harapkan menjadi tata kelola yang baik. *Good Governance* pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung Untuk mewujudkan *Good Governance*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung harus memastikan transparansi, akuntabilitas dan partisipasi publik dalam setiap kebijakan ketenaga kerjaan, serta menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan adil, dengan tetap berpegang pada prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap hukum.

Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung terlihat dari sejauhmana program-program ketenagakerjaan dapat tercapai dengan baik, melalui penggunaan sumber daya yang optimal, proses administrasi yang efisien serta responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar tenaga

kerja di Kota Bandung. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang mengemban tugas di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah; diubah kembali dengan Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung; Sejarah berdirinya instansi ketenagakerjaan tidak terlepas dari sejarah perjuangan bangsa dan tatanan politik yang berkembang sejak Proklamasi 17 Agustus 1945.

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh *good governance* terhadap kinerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan terkait penerapan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan Bandung. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu Administrasi Publik secara umum, khususnya dalam memahami pengaruh *good governance* terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat Penelitian ini fokus pada hubungan antara *good governance* dan kinerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung. *Good governance*, yang mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi dan efektivitas, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*, instansi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi instansi terkait sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategi.

Penerapan *good governance* yang baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka, serta menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai masukan untuk kebijakan internal, tetapi juga sebagai panduan dalam Upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik melalui penerapan *good governance* yang lebih kuat.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, yaitu mengenai pekerjaan pegawai yang kurang

optimal, menyebabkan terjadinya pemepetan waktu yang mengakibatkan ketidak sesuaian dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena berbagai program ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian tugas juga dapat menurunkan tingkat kepuasan masyarakat dan memperburuk citra instansi. Ketidak optimalan ini mungkin disebabkan oleh faktor seperti kurangnya koordinasi antar bagian, beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya pelatihan atau pengembangan keterampilan pegawai untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks. Jika masalah ini tidak segera ditangani, efektivitas kinerja pegawai akan terus terganggu, dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung sulit tercapai.

Good Governance merupakan seperangkat proses yang diberlakukan dalam sebuah organisasi yang kemudian hal tersebut dijadikan sebuah prinsip dalam pelaksanaan kegiatan disuatu organisasi. Penerapan perinsip tata kelola yang baik mampu meningkatkan kinerja suatu organisasi dan juga suatu tujuan organisasi. Tata Kelola merupakan turunan dari kata "*government*", yang artinya membuat kebijakan yang sejalan/selaras dengan keinginan atau aspirasi masyarakat atau kontituen. Tata Kelola Pemerintahan atau *good governance* secara umum ialah yang menyangkut atau membahas tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan juga dapat ditinjau dari segi fungsional pemerintah.

Penggunaan pengertian "*governance*" terhadap Teknologi

Informasi (*IT Governance*) maksudnya adalah penerapan kebijakan TI di dalam organisasi agar pemakaian TI diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dalam Kridanto Surendro, 2008:116. Beberapa bentuk atau indikator penting dalam tata kelola pemerintahan yang perlu diperhatikan dan menjadi tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan yang baik dianggap penting untuk kesejahteraan nasional atau biasa disebut *Good Governance* sesuai dengan kesepakatan dari PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yang merupakan salah satu fungsi dan tanggung jawab negara. Baik dari tanggung jawab kewenangan ekonomi, administrasi, dan kewenangan politik yang dapat mengatur masalah sosial di negara tersebut. Dari tiga sektor kewenangan dari pemerintah kemudian digunakan untuk sebesar-besarnya kepentingan rakyat dalam tata kelola pemerintah yang baik akan menghindari kesalahan dalam alokasi dan dana pembangunan termasuk penanggulangan dini tindak pidana korupsi (Farazmand, 2004:40).

Tata kelola yang baik terdiri dari beberapa komponen utama. Sebagai sistem yang dinamis, unsur-unsur komponen utama itu seperti proses, struktur, nilai pengetahuan, aturan, organisasi, manajemen, kebijakan, sektor swasta, globalisasi, akuntabilitas, dan transparansi. Berinteraksi secara dinamis satu sama lain dan membentuk suatu kesatuan yang unik dengan membangun inklusifitas relasi politik antara negara atau pemerintah, *civil society*, dan sektor bisnis. Tata kelola sektor publik yang baik (*good public governance*) merupakan sistem atau aturan perilaku terkait dengan pengelolaan kewenangan oleh para penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung

jawab dan akuntabel. *good public governance* pada dasarnya mengatur pola hubungan antara penyelenggara negara dan masyarakat serta antara penyelenggara negara dan Lembaga negara serta antar negara (KNKKG, 2008). Tujuan tata kelola sektor publik yang baik pada dasarnya untuk hal berikut:

1. Mendorong Efektivitas penyelenggaraan negara yang didasarkan pada asas demokrasi, transparansi, akuntabilitas, budaya hukum, serta kewajaran dan kesetaraan.
2. Mendorong terlaksananya fungsi legislatif dan pengawasan, eksekutif, yudikatif, serta lembaga-lembaga nonstruktural sesuai dengan tugas dan wewenangnya yang dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
3. Mendorong penyelenggara negara untuk meningkatkan kompetensi dan integritas yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi, tugas, dan kewenangannya.
4. Mendorong timbulnya kesadaran dan tanggung jawab untuk memajukan dan mengutamakan kesejahteraan rakyat dengan mempertimbangkan hak asasi dan kewajiban warga negara.
5. Meningkatkan daya saing yang sehat dan tinggi bagi Indonesia, baik secara regional maupun internasional, dengan cara menciptakan pasar bagi Indonesia yang inovatif dan efisien sehingga meningkatkan kepercayaan pasar yang dapat mendorong arus investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang berkesinambungan.

Indikator- indikator di dalam *Good Governance* sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2014:5) indikator

Good Governance adalah: Partisipasi (*participation*), Transparansi (*transparency*), Akuntabilitas (*accountability*), Efektivitas (*effectiveness*), Penegakan Hukum (*law enforcement*). Berikut ini adalah penjelasan dari Cara pengukuran atau indikator diatas:

1. Partisipasi (*participation*) adalah setiap orang baik laki-laki maupun perempuan harus memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui Lembaga Perwakilan sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya.
2. Transparansi (*transparency*) adalah harus dibangun dalam kerangka kebebasan aliran informasi berbagai proses, kelembagaan, informasi harus dapat di akses secara bebas oleh mereka yang membutuhkan dan informasi harus dapat disediakan secara memadai dan mudah dimengerti sehingga dapat digunakan alat monitoring dan evaluasi.
3. Akuntabilitas (*accountability*) adalah para pengambil keputusan dalam organisasi sektor pelayanan dan warga negara memiliki pertanggungjawaban kepada publik sebagaimana halnya stakeholder pertanggungjawaban tersebut berbeda-beda. Tergantung pada jenis keputusan organisasi itu bersifat internal atau eksternal.
4. Efektivitas (*effectiveness*) adalah proses dan lembaga yang menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dengan sebaik mungkin.
5. Penegakan hukum (*law enforcement*) adalah hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu, terutama hukum hak azasi manusia dan

dalam bentuk merugikan Negara.

Kinerja menurut Pawirosentosa (1992:2) yang dikutip dari buku Sumiati yang bukunya berjudul Analisis Komparatif Kinerja Pegawai “mengatakan *“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 secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Adapun kinerja menurut Ilyas (2005:55) yaitu “kinerja adalah penampilan hasil karya personil, baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personal, penampilan hasil karya yang tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi”. Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut”. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga mencerminkan kontribusi pegawai yang menjadi dasar penilaian individu maupun organisasi. Kinerja yang optimal menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dimensi-dimensi kinerja pegawai dan indikator yang digunakan dalam penelitian

ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung kushus nya pada kinerja pegawai pada kuantitas kerja kecepatan dan duarasi kerja pegawai dalam satu hari tidak selalu konsisten dan optimal. Beberapa pegawai mungkin tidak dapat

menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan, sementara yang lain mungkin bekerja lebih cepat tetapi dengan kualitas yang kurang memadai. Hal ini dapat di sebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman tentang target waktu yang jelas, beban kerja yang tidak merata, atau kurangnya keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Akibatnya, terjadilah ketidak seimbangan dalam pencapaian target dan penurunan efesiensi operasional, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung akan kesulitan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memenuhi harapan masyarakat. Dan tanggung jawab pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya melaksanakan pekerjaan yang sudah di tugaskan, melainkan memberikan pekerjaann tersebut dialihkan ke sesama pegawai yang lainnya.

Model Penelitian Sistem *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: Aswin Palls 2020 dalam modifikasi peneliti

Hipotesis :

- a. Hipotesis Penelitian
“Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung”
- b. Hipotesis Statistik:
 $H_0: \rho_s \leq 0$

Good Governance pada Bidang Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ≤ 0 . *Good Governance* (X) kinerja pegawai (Y), artinya antara *Good Governance* dan kinerja pegawai tidak ada hubungan yang signifikan.

$$H_1: \rho_s > 0$$

Good Governance terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung > 0 . *Good Governance* (X) Kinerja Pegawai (Y), artinya *Good Governance* dengan Kinerja Pegawai terhadap hubungan yang signifikan.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif Metode penelitian yang digunakan

Descriptif Survey. Pemilihan metode ini berdasarkan pada pendapat Sugioyo (2005:21) “Suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat Kesimpulan yang lebih luas.”

Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39) “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Kegunaan dari operasional variable Adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel penelitian menjadi kategori-kategori data yang harus dikumpulkan oleh peneliti agar pengukur yang dilakukan lebih mudah.

Dengan kata lain definisi variable ini dapat dijadikan patokan pengumpulan data.

Berikut ini Adalah definisi operasional variabel dari penelitian ini:

Variabel dari penelitian ini terdiri dari variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 1
Operasional Variabel Bebas *Good Governance* (X)

Variabel	Karakteristik	Indikator	No. Item
1	2	3	4
<i>Good Governance</i> (Variabel Bebas)	Partisipasi adalah hak suara setara dalam pengambilan keputusan	Kesetaraan	1
		Pengambilan keputusan	3
	Transparansi adalah akses informasi yang jelas dan dapat digunakan untuk evaluasi	Keterbukaan	2
		Prosedur	4
	Akuntabilitas adalah tanggung jawab pengambilan keputusan kepada publik, sesuai jenis Keputusan.	Pertanggung jawaban	5
		<i>Stakeholder</i>	6
Efektivitas Adalah	Produktivitas	7	

	pencapaian hasil optimal yang ada.	Optimalisasi	8
	Penegakan hukum Adalah penerapan hukum yang adil tanpa diskriminasi.	Keadilan	9
		Hak asasi	10
(Variabel Terikat)	Seorang pegawai melaksanakan tugasnya	standar	3
	Kuantitas kerja di ukur dari waktu dan kecepatan kerja pegawai.	Produktivitas	2
		Efesien	4
	Pelaksanaan tugas mengukur seberapa akurat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Pelaksanaan tugas	5
		Efesiensi	6
	Tanggung jawab Adalah kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	Kewajiban	7
		Tanggung jawab	8

Tabel 2

Operasional Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Karakteristik	Indikator	No. Item
1	2	3	4
Kinerja Pegawai	Kualitas kinerja adalah seberapa baik	Kompetensi	1

Populasi dan Sensus

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yang berjumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan Sensus pada yaitu seluruh data dari populasi di analisis

secara menyeluruh dan tanpa menggunakan metode sampling jadi pada teknik analisis ini di bagikan kepada 51 orang Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Uji Validitas dan Reabilitas

Analisis data di gunakan oleh peneliti untuk mengelola data adalah dengan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengukur validasi data, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Sumber: Sumiati (2015:54)

Adapun untuk mengukur atau menguji reliabilitas kusioner dalam penelitian menggunakan rumus Metode Alpha Cronbach. Metode yang digunakan untuk mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari setiap satu kali pengukuran menggunakan rumus Alpha Cronbach. Maka, rumus Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang akan digunakan peneliti adalah regresi linear sederhana. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus

$$a = \frac{(\sum y) - (b \sum x)}{n}$$

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

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validasi *Good Governance*

Tabel Korelasi pada Variabel *Good Governance* (X)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.728	0,279	Valid
2	0.556	0,279	Valid
3	0.832	0,279	Valid
4	0.689	0,279	Valid
5	0.861	0,279	Valid
6	0.314	0,279	Valid
7	0.497	0,279	Valid
8	0.555	0,279	Valid
9	0.745	0,279	Valid
10	0.635	0,279	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa semua item pernyataan valid, yaitu nomor item 1,2,3,4,5,6,7,8,9 dan 10 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Validasi Kinerja Pegawai Tabel

Korelasi pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.787	0,279	Valid
2	0.464	0,279	Valid
3	0.868	0,279	Valid
4	0.639	0,279	Valid
5	0.889	0,279	Valid
6	0.797	0,279	Valid
7	0.676	0,279	Valid
8	0.529	0,279	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa semua item pernyataan valid, yaitu nomor 1,2,3,4,5,6,7 dan 8 sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Setelah penelitian melakukan uji validitas, dilanjutkan kepada uji reliabilitas yakni untuk mengetahui apakah kedua variabel yang digunakan peneliti reliabel atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti menggunakan rumus Alpha Cronbach. Setelah melakukan pengujian terhadap variabel X menggunakan Program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 1 Hasil Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	8

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui, bahwa nilai Alpha sebesar 0,683 kemudian nilai Alpha tersebut dibandingkan dengan nilai kriteria reliabilitas, yaitu 0.6. Karena nilai alpha sebesar 0.683 lebih 0.6 maka variabel Y dikatakan *reliable*.

Selanjutnya melanjutkan pengujian terhadap variabel Y menggunakan Program SPSS. Diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 2 Hasil Uji Reliabilitas Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.699	3.24617

a. Predictors: (Constant), GOOD GOVERNMENT

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0,865 kemudian

nilai Alpha tersebut dibandingkan dengan nilai kriteria reliabilitas, yaitu 0.6. Karena nilai alpha sebesar 0.865 lebih 0.6 maka variabel Y dikatakan *reliable*.

Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melakukan analisis data yang terdiri lebih dari satu variabel, dimana satu variable bebas dan satu variabel terikat. Hubungan fungsional antara kedua variabel dapat dinyatakan dalam bentuk regresi linear sederhana, sedangkan untuk variabel tak bebas dan beberapa variabel bebas bisa dinyatakan dalam bentuk Regresi Linear Multiple.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk regresi linear sederhana, karena peneliti hanya memilih satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Diperoleh hasil sebagai berikut:

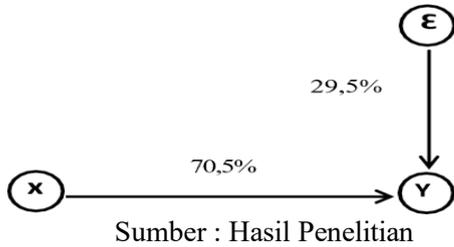
Table 3 Model Summary

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Dari tabel diatas dapat nilai R² = 0,705 atau 70,5% R Square dapat dikatakan sebagai koefisien determinasi, artinya bahwa kontribusi variabel koordinasi terhadap variabel Y adalah sebesar 0,705 dan 70,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain (100%-70,5% = 29,5%) R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel tersebut. Besarnya hubungan kedua variabel dapat dilihat pada gambar 4.8 berikut :

Paradigma Penelitian:



Uji Model Anova

Table 4 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1232.951	1	1232.951	117.005	.000 ^b
	Residual	516.343	49	10.538		
	Total	1749.294	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), GOOD GOVERNMENT

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Dengan Hipotesis

H₀ = Model regresi tidak baik digunakan untuk memprediksi nilai Y₁

H₁ = Model regresi bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y₁

Dari uji ANOVA atau Ftest didapat F hitung adalah 117.005 dengan dengan Tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) < 0,10 maka hipotesis tolak, artinya model regresi diatas bisa digunakan untuk memprediksi nilai Y.

Table 5 Koefisien

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.718	3.322		1.119
	GOOD GOVERNMENT	.865	.080	.840	10.817

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2021)

Tabel diatas merupakan persamaan regresi : $Y = 3.718 + 0,865 X$ Uji untuk signifikan konstanta dan variabel dependent. Adapun rumusan hipotesis untuk kasus ini adalah :

H₀: Koefisien regresi tidak berarti dalam model

H₁: Koefisien regresi dalam model Dalam pengambilan keputusan

Dengan membandingkan statistik hitungan dengan statistik tabel,

Jika Statistik t hitung < statistik t tabel, maka H₀ diterima

Jika statistik t hitung > statistik t tabel maka H₀ ditolak

Berdasarkan probabilitas :

Jika probabilitas < 0,10 maka H₀ diterima Jika probabilitas > 0,10 maka H₀ ditolak

Berdasarkan tabel diatas ternyata nilai probabilitas untuk koefisien = 0,000 karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,10 hal ini menunjukan kesiginfikanan sehingga diperoleh pengaruh dengan tidak melihat nilai konstanta maka apabila nilai Y naik sebesar satuan maka nilai X akan naik sebesar 0,865.

Hasil hitung melalui Program SPSS mengenai pengaruh variabel X terhadap variable Y berdasarkan data angket yang peneliti lampirkan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi maka didapat hasil sebagai berikut:

a. Berdasarkan kriteria interpersi koefisien determinan menunjukan bahwa variable X memiliki pengaruh terhadap variable Y yaitu sebesar 70,5% dan bisa dikatakan terdapat pengaruh yang tinggi. Sedangkan faktor lain yang tidak terdefinisi sebesar 29,5% dengan demikian hipotesis konseptual mengenai variable X terhadap variable Y sudah teruji.

b. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan $Y = 3.718 + 0,865 X$ dimana Y dan X koefisien regresi sebesar 0,840, menunjukan bahwa prediksi variable X terhadap Variabel Y bersifat positif artinya Variabel X berpengaruh terhadap

Variabel Y.

- c. Karena pengaruh Variabel X tinggi terhadap Variabel Y sebesar 70,5% sehingga faktor lain yang tidak terukur pada penelitian mempunyai pengaruh sebesar 29,5 %

Dengan demikian *good governance* memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Adapun faktor-faktor yang menjadi hambatan bagi pelaksanaan *good good governance* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, sebagai berikut :

- a. Kurang jelasnya informasi yang di sampaikan kepala bidang organisasi kepada pegawai. Sehingga hal tersebut menyebabkan pegawai terkadang tidak sepenuhnya memahami apa yang harus dilakukan sesuai dengan yang di informasikan.
- b. Kurangnya ketegasan kepala bidang dan sub koordinasi kepada pegawai untuk dapat tepat waktu dan menyelesaikan tugas nya masing-masing dalam disiplin kerja. Sehingga hal ini, menyebabkan masih terdapat pegawai yang istirahat sebelum waktunya. Atau menunda-menunda pekerjaan sehingga hasil pekerjaan pegawai masih terdapat keterlambatan dalam menyelesaikannya.
- c. Kinerja pegawai kurang memperhatikan kecermatan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurang memiliki kerjasama antar kinerja pegawai, mereka lebih mementingkan penyelesaian pekerjaan secara individu. Sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung tidak maksimal dalam mencapai target sasaran.

Beberapa faktor penghambat yang peneliti kemukakan dalam uraian di atas merupakan masalah yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bnadung, Sehingga perlu dicari pemecahnya. Beberapa usaha hambatan-hambatan tersebut, yaitu:

- a. Kepala bidang bagian organisasi perlu memberikan arahan kepada kinerja pegawai dan pelatihan khusus agar lebih komplek agar tidak menyebabkan terjadinya efektivitas kinerja pegawai yang mengganggu tujuan yang telah di tetapkan.
- b. Kepala bidang dan sub organisasi perlu lebih tegas dan lebih memperhatikan lagi dalam pengawasan kinerja pegawai sesuai waktu yang telah ditentukan dan pemahan kinerja pegawai terhadap apa yang di kerjakan agar tidak terjadinya ketidak konsistenan dan optimal kerja.
- c. Seorang pemimpin, baik kepala bidang maupun koordinasi perlu lebih memperhatikan tupoksi-tupoksi setiap kinerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab nya pekerjaan masing-masing kinerja pegawai agar tidak menyebabkan pengalihan pekerjaan kepada sesame kinerja pegawai yang bukan tugasnya dan tanggung jawab nya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pemhasan yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Mengenai Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan, berdasarkan berikut:

- a. *Good governance* mempunyai pengaruh yang erat terhadap kinerja Pegawai di Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Bandung, pengaruh tersebut

bersifat fositif, artinya bahwa *good governance* di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung bila di terapkan dengan benar oleh seorang pemimpin, baik itu kepala bidang maupun sub koordinasi maka kualitas kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung akan lebih meningkat.

- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam *good governance* terhadap kinerja pegawai adalah ketidak tegasan seorang pemimpin baik itu kepala badan maupun kepala bidang kepada kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai, kurangnya koordinasi dan contoh kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan dan kurang kerjasama antar kinerja pegawai.
- c. Usaha untuk mengatasi hambatan adalah menyampaikan arahan dan menginformasikan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah di mengerti, berusaha lebih tegas dan memberi contoh yang benar, serta lebih tegas dalam hal waktu, tanggung jawab seta lebih memperhatikan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Dumbi, R., Arman, & Dunggio, S. (2022). Pengaruh Penerapan Good Governance terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 92-102.
- Farazmand, A. (2004). *Sound governance: Policy and administrative*

innovations. Praeger/Greenwood Press. Amerika Serikat.

- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia. Depok.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman Umum Good Public Governance*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Jakarta Pusat.
- Rifdah, A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh good governance terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 652-656. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v21i2.1499>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja* (Edisi ke-3). Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia. Depok.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian Administrasi*. Alfabeta. Jakarta Pusat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Jakarta Pusat.
- Sumiati, I. (2014). *Analisis komparatif Kinerja Pegawai*. CV Mandarmaju. Bandung
- Surendro, K. (2009). *Implementasi Tata Kelola Teknologi Informasi*. Infomatika. Elirary Nusa Mandiri. Bekasi.