

PENGARUH GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai DPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat)

¹Imam Hanafi, ²Sulaiman

¹Universitas Brawijaya Malang

²Politeknik Negeri Pontianak

e-mail korespondensi: imamhanafi@ub.ac.id

Abstrak

Penelitian ini diawali dengan adanya permasalahan terkait apakah *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metodologi penelitian deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner langsung dengan skala pengukuran atas jawaban dari kuesioner yang diajukan kepada responden menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan kisaran umur >40 tahun dan sebagian besar dengan pendidikan terakhir D4/S1 dan pangkat/golongan sebagian besar III/B. Berdasarkan hasil perhitungan indeks variabel kinerja pegawai memperoleh nilai indeks sebesar 88,65 dengan kriteria tinggi. Berdasarkan uji T, *Good Governance* (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.698 yang berarti bahwa variabel *Good Governance* (X) mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Good Governance, Kinerja Pegawai, Pengaruh

PENDAHULUAN

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi saat ini memberi perubahan yang signifikan di bidang pemerintahan. Satu diantaranya adalah harapan dari pemerintah dan rakyat untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih, berwibawa dan demokratis yang akan membawa kemajuan bagi bangsa dan negara. Dalam upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demikian, tentu diperlukan sumber daya manusia untuk menggerakkan jalannya sistem pemerintahan yang bersih dan demokratis.

Pada dasarnya pegawai adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bekerja pada suatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berkinerja dengan baik. Pegawai pada organisasi pemerintah disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mana aparatur sipil negara ini lebih diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan manajemen pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin agar seluruh aparatur sipil negara semakin mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat menuju perwujudan sistem pemerintahan yang baik. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Bacal (2004: 39) menyatakan bahwa *“Employee performance is the level of contribution that employees make to their work goals or work units and companies/organizations as a result of their behavior and application of their appearance, abilities, and knowledge”*. Dimana artinya bahwa kinerja pegawai adalah tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan kerja atau unit kerjanya dan perusahaan/organisasi sebagai akibat dari perilaku dan penerapan penampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Namun usaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor. Kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh tata kelola pemerintah yang baik yaitu *good governance* yang merupakan wujud dari pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam pelayanan publik. Lembaga Administrasi Negara (2006: 6) mendefinisikan *good governance* sebagai penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain negara, sektor swasta, dan masyarakat (society). Dalam mewujudkan *good governance* tentu mempunyai banyak hal dan cara yang perlu dilakukan. Salah satunya dapat dilihat dari kinerja pegawai yang mampu memahami nilai dan tradisi dalam sebuah birokrasi pemerintah yang mencirikan praktik *good governance*.

United Nations Development Program (UNDP) dalam dokumen kebijakannya yang berjudul *“Governance For Sustainable Human Development”* (1997) menyatakan bahwa *“Good governance is characterized as participatory, transparent, accountable, effective, equitable, and promoting the rule of law”*. Dimana artinya adalah bahwa *good governance* adalah dicirikan sebagai partisipatif, transparan, akuntabel, efektif, adil, dan mempromosikan supremasi hukum. Penyelenggaraan prinsip *good governance* di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sampai saat ini isu *good governance* telah diasumsikan sebagai kebutuhan yang sangat mutlak bagi kehidupan sosial, perkembangan ekonomi dan politik (Bank Dunia, 1989, UNESCO, 2005; Nanda, 2006; Hout, 2007; Gisserlquit, 2012), pemerintahan yang belum baik terus menjadi sumber kekhawatiran dan tantangan terbesar untuk sebagian besar negara. Pelayanan publik saat ini memiliki berbagai kelemahan, sebagaimana diungkapkan oleh Mohamad (2003) yakni kurang responsif, kurang informatif, kurang accessible, kurang koordinasi, kurang birokratis, kurang mau mendengar keluhan, saran, dan aspirasi masyarakat, kurang efisien. Maka peran pemerintah sangat diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*good clean governance*) yang meliputi profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi dan partisipasi, efisiensi dan efektivitas, supremasi hukum dan visi yang strategis.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana tata kelola pemerintahan yang ada pada instansi tersebut serta perilaku pegawai yang ada di instansi terkait. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang perencanaan dan pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, pengendalian pelaksanaan penanaman modal dan sistem informasi, serta kebijakan, penyelenggaraan perizinan dan non perizinan sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam hal menyelaraskan bidang penanaman modal dan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu adanya perencanaan pembangunan daerah yang berkelanjutan sesuai dengan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Kepala Daerah selama lima tahun kedepan. Akan tetapi, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat terkadang belum melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* memiliki pengaruh dan peranan penting dalam pelaksanaan dan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dalam mencapai visi dan misi instansi tersebut. Oleh sebab itu, dalam upaya mewujudkan visi dan misi diperlukan pula strategi yang tepat agar mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila dilihat dari Laporan Kinerja Tahunan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020 tentang persentase realisasi anggaran sebesar 75,13% dengan realisasi capaian kinerja sasaran sebesar 66,93% pada sasaran ini tingkat efisiensi penggunaan sumber dayanya tidak tercapai. Adapun capaian kinerja sasaran strategis Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2022

| Sasaran Strategis | Program | Anggaran | | | Capaian Kinerja (%) |
|------------------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------|---------------------|
| | | Target | Realisasi | % | |
| Meningkatnya nilai investasi | Peningkatan pengelolaan investasi | 999.360.235 | 750.874.689 | 75,13 | 66,93 |

Sumber: DPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa target anggaran sebesar Rp. 999.360.235,00 yang terealisasi sebesar Rp. 750.874.689,00 dengan jumlah persentase 75,13%. Sehingga didapatkan capaian kinerja mengenai peningkatan pengelolaan investasi yang hanya terealisasi sebesar 66,93%. Angka tersebut didapatkan dengan cara membandingkan antara jumlah target dan realisasi program peningkatan pengelolaan investasi yang direncanakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.

Keterbatasan Sumber Daya Manusia yang melaksanakan tugas di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu serta lemahnya Sumber Daya Manusia pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu akibat rolling/mutasi staff yang terlalu cepat. Berkaitan dengan data di atas serta hasil observasi yang dilakukan peneliti, dapat diidentifikasi beberapa indikator dari prinsip-prinsip *Good Governance* menurut United Nation Development Program (UNDP) 2007 yang akan mempengaruhi capaian kinerja itu sendiri, mulai dari pengelolaan sistem informasi terkait perizinan berusaha yang masih lemah sehingga sulit untuk mewujudkan prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia dalam menanggapi segala permasalahan masyarakat baik dalam bentuk website maupun forum pertemuan publik terhadap sebuah perubahan maupun inovasi yang dilakukan oleh instansi mengenai infrastruktur pendukung pelayanan perizinan yang mana hal ini berkaitan dengan prinsip responsiveness. Penelitian terdahulu mengenai *good governance* yang dikemukakan oleh Susanti, 2013 dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Kemudian penelitian tersebut didukung oleh Budiono, dkk., 2016 terkait *good governance*, pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

METODE

Menurut Sugiyono (2018: 2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Penelitian yang rasional adalah penelitian yang menggunakan teori. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Adapun metodologi penelitian terdapat dua jenis penelitian, yakni penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 16), “Metode kuantitatif adalah 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 menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survei yang menggunakan kuesioner sebagai sumber data. Menurut Sugiyono (2018: 126), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Kemudian menurut Djaali (2020: 40), Populasi adalah keseluruhan unit penelitian atau unit analisis yang akan diselidiki atau dipelajari karakteristiknya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2022 yaitu sebanyak 48 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 127), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kemudian Djaali (2020: 41) menyatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan jumlah populasi yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat maka pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin. Dalam Werang (2015: 98) mengemukakan pedoman menentukan jumlah sampel pendapat Slovin sebagai berikut. $n = \frac{1 + N(e)^2}{1 + N(e)^2}$ Keterangan : n = jumlah sampel N = jumlah populasi e^2 = eksponen dari sampel 5% Hasil perhitungan berdasarkan rumus Slovin untuk menentukan sampel yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut. $48 n = \frac{1 + 48(0,05)^2}{1 + 48(0,05)^2} n = 42,8$ akan digenapkan menjadi 43 Sehingga sampel dalam penelitian yang peneliti dapat dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 43 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 194) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai data. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Kemudian menurut Djaali (2020: 49), Pengumpulan data juga berfungsi untuk mentransformasikan fakta menjadi data sehingga dapat diolah dan dianalisis, untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian yang selanjutnya akan mencapai tujuan penelitian. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya Sugiyono (2018: 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian yang akan dilakukan, peneliti melakukan teknik pengumpulan data untuk dapat mengetahui jumlah sampel pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat yang menerapkan prinsip-prinsip Good Governance. Kemudian apabila sudah dapat diketahui jumlah pegawai yang menerapkan prinsip-prinsip Good Governance serta memiliki perilaku Organizational Citizenship Behavior selanjutnya akan dilakukan kembali pengumpulan data melalui pegawai yang menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Kuesioner (Angket) Dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/kuesioner pada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018: 199) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh penulis dengan memberikan kuesioner yang daftar pertanyaan dilihat langsung kepada orang yang dimintai pendapat, keyakinan atau dimintai menceritakan tentang keadaannya sendiri dan para responden diminta memberikan pendapat dengan hanya memilih salah satu dari kemungkinan jawaban yang tersedia. Skala yang digunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari angket (kuesioner) yang diajukan kepada responden, yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2018: 146) skala Likert digunakan untuk mengukur skala sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert 5 poin. Menurut Sugiyono (2018: 147), untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya: a. Sangat Setuju/selalu/sangat positif diberi skor (5) b. Setuju/sering/positif diberi skor (4) c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor (3) d. Tidak setuju/hampir

tidak pernah/negatif diberi skor (2) e. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor (1). Teknik Analisis Data Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari data yang berupa data kuantitatif, maka rancangan analisis data yang digunakan juga menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018: 206) menyatakan bahwa, “teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik”. Adapun macam-macam statistik yang peneliti gunakan, sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018: 206), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” Analisis deskriptif hanya digunakan apabila peneliti ingin mendeskripsikan atau menggambarkan data sampel, seperti mendeskripsikan karakteristik responden. Statistik deskriptif berfungsi untuk menjelaskan suatu data dengan melihatnya dari mean, nilai minimal maupun nilai maksimal dan standar deviasi (Ghozali, 2018:19). Menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. maka dari itu penulis memilih teknik mana yang paling sesuai dengan sifat atau jenis data yang penulis kumpulkan.

2. Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2018: 207), “Statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.” Statistik ini juga disebut sebagai statistik probabilitas, karena kesimpulannya diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

Menurut Arikunto (2006), “Instrumen penelitian merupakan sesuatu yang terpenting dan memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam keseluruhan kegiatan penelitian”. Instrumen yang digunakan berupa kuisisioner, perlu dilakukan pengujian sehingga kuisisioner tersebut dapat mewakili variabel penelitian yang diukur. Menurut Ghozali (2018: 51), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.” Dengan demikian suatu hasil penelitian valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Instrumen yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilaksanakan dengan dua cara yaitu validitas isi (content validity) dan validitas konstruksi (construct validity).

Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada dosen pembimbing dan validitas konstruksi dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program SPSS versi 22 dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item dengan total correlations) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut. • Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid • Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid Selain itu suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Hair et. Al., 2010: 126).

Menurut Ghozali (2018: 45), “Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.” Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{11} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika $\geq 0,700$. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi:

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018: 27) “Uji normalitas digunakan untuk menguji pada model regresi, apakah variabel dependen atau variabel independen maupun keduanya memiliki distribusi normal. Jika hasil distribusi mengatakan data normal atau hampir dinyatakan normal, maka model regresi tersebut dapat dikatakan baik.” Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22 dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Data residual digunakan sebagai nilai dalam pengujian kolmogorov-smirnov. Kriteria dalam Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan hasil salah satunya dapat melihat nilai signifikan atas Monte Carlo (2-tailed). Apabila nilai Monte Carlo Sig (2- tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$) dan sebaliknya jika nilai Monte Carlo Sig(2-tailed) yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal ($\text{sig} < 0,05$)

2. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidakserasian varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,

2018: 142). Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser. • Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas • Apabila sig. 2-tailed > $\alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas c. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi berganda adalah yang mencari hubungan antara satu dependen variabel dengan lebih dari independen variabel. Pengujian hipotesisnya adalah *Good Governance* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat.

3. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018: 61) Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika probabilitas nilai T atau signifikan >0,05 maka akan dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikansi regresi digunakan t-hitung

PEMBAHASAN

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dikatakan cukup baik. Setelah mendapatkan hasil dari indeks variabel kinerja pegawai, maka dapat diketahui hasil penelitian yang didapat atas bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. Hal ini dapat terlihat dari hasil perhitungan indeks jawaban atas kriteria saat responden menjawab kuesioner yang penulis sebar. Kuesioner penelitian yang penulis bagikan menggunakan skala likert yaitu dengan tingkat jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif atau sebaliknya (sangat setuju sampai sangat tidak setuju) dengan nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu). Untuk menghitung indeks jawaban responden untuk kualitas pelayanan penulis menggunakan kriteria *three box method* dengan kriteria penilaian tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dijelaskan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda pada tabel 25, nilai koefisien regresi variabel *good governance* sebesar 0,545 yang artinya jika nilai *good governance* ditingkatkan satu poin maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar

0,545. Kemudian terkait hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 26 hasil pengujian dengan uji t melalui aplikasi SPSS versi 22 untuk variabel *good governance* diperoleh nilai thitung = 3,294 dengan ttabel sebesar 2,021 yang berarti bahwa nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu $3,294 > 2,021$.

Dengan nilai signifikansi t sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$. Sehingga hal ini menandakan bahwa *good governance* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *good governance* (X) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus, dkk., (2018) mengenai pengaruh *good governance* pada kinerja pemerintahan di kota Bandung menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan prinsip *good governance* pada kinerja pemerintah daerah kota Bandung dimana terdapat korelasi yang sangat kuat antara penerapan prinsip *good governance* pada kinerja pemerintah daerah, apabila terjadi satu kenaikan atau penurunan tingkat *good governance* maka akan mempengaruhi pula kinerja pemerintahan. Selanjutnya Raheni dan Putri, (2019) juga melakukan penelitian yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif pada kinerja aparatur penyelenggara pemerintahan desa di Kota Denpasar. Semakin meningkatnya penerapan *good governance* maka semakin meningkat pula kinerja aparatur.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian mengenai variabel *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat, dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan variabel *good governance* terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini H_0 ditolak dan dapat dikatakan bahwa H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

1. Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
2. Aldag, R. dan Reschke, W. 2001. Organizational behavior and management: An Intergrated Skills Approach. United States of America: South – Western.

3. Andrianto, N. 2007. Good E-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui E-Government. Malang: Bayumedia Publishing.
4. Bacal, R. 2011. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka.
5. Edison, E., dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
6. Ferdinand, A. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Gani, I., dan Amalia, S. 2018, Alat Analisis Data, Yogyakarta.
8. Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hamidi. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press.
10. Isna, A. dan Warto. 2012. Analisis Data Kuantitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Sosial: Dilengkapi Dengan Analisis Regresi Normalitas dan Ordinal. Purwokerto: STAIN Press.
11. Mahmudi, 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
12. Mangkunegara, A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Manullang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
14. Moenek, R. dan Suwanda, D. 2019. Good Governance Pengelolaan Keuangan Daerah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
15. Raheni, dan Putri. 2019. Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar. Universitas Udayana.
16. Sedarmayanti. 2003. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung. Penerbit Ilham Jaya. Sedarmayanti. 2009. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik). Bandung: Refika Aditama.
17. Sekaran, U. 2006. Research Methods for Business. Jakarta. Salemba Empat. Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
18. Sujarweni, V. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
19. Susanti, I. 2014. Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada SKPD Kabupaten Siak). Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

20. Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
21. Widodo, J. 2001. Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah. Surabaya: Insan Cendekiawan.
22. Yuanida, M. 2010. Pengaruh Implementasi Good Governance Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Jawa Barat. Bandung: Universitas Widyatama.

Jurnal

1. Achmad, B., Aziz, F., dan Maria, M. 2016. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam Iw Diponegoro Yang Berkedudukan Di Semarang. *Journal of Management*. ISSN: 2502-7689.
2. Agus, I. G., Putra, S., Pande, I. M., & Putra, D. 2018. Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Kinerja Pemerintah Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 25 (3), 1720–1743.
3. Gunawan, J.S. dan Solang, P.D. 2013. Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 2, No.1.
4. Meiyanti, F.; Ichi; dan Putri, T.E. 2019. Pengaruh Faktor Risiko Kecurangan, Good Government Governance Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Berdasarkan Pendekatan Value For Money Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Subang. Vol. 1 No. 2 (2019): *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
5. Podsakoff, P.M.; MacKenzie S.B.; dan Bommer W.H. 1996. Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 22(2): 259-298.