



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELAKSANAAN PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MAJALENGKA

¹ Ratna Rainia, ² A. Yunus, ³ Diding Bajuri

⁽¹⁾ Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi, Universitas Majalengka, Jawa Barat, Indonesia

⁽²⁾⁽³⁾ Dosen Magister Ilmu Administrasi, Pascasarjana Universitas Majalengka, Jawa Barat, Indonesia

e-mail korespondensi : ratna.rainia@yahoo.com

Disubmit Agustus 2020 , Diterima September 2020 , Diterbitkan Oktober 2020

Submitted August 2020 , **Accepted** September 2020 , **Published** October 2020

Penulis koresponden



Abstract

The application of the principles of good governance in government agencies is considered necessary for research considering the importance of the level of achievement of the implementation of good governance and its effect on improving performance by maximizing the role of leadership in implementing the principles of implementing good governance. effectively and efficiently. The research method used is descriptive and verification methods carried out through data collection in the field. The sampling used in this research is proportional random sampling technique. The data analysis method in this research uses descriptive analysis and verification analysis which can assist in processing, analyzing and interpreting the data under study. The analysis technique used in this research is path analysis. The results showed that the leadership role, good government and performance in the Department of Trade and Industry in Majalengka Regency has been running quite well. The influence of leadership and good governance on employee performance. Based on the results of data processing using SPSS, it is obtained data which shows that partially leadership has a significant effect on employee performance, as well as good governance has a positive and significant effect on employee performance. The results of the research simultaneously prove that leadership and good governance have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Good Governance, Employee Performance

Abstrak

Penerapan prinsip-prinsip good governance di instansi pemerintah dinilai perlu untuk dilakukan penelitian mengingat pentingnya tingkat capaian pelaksanaan good governance dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dengan memaksimalkan peran kepemimpinan dalam menjalankan prinsip-prinsip pelaksanaan good governance secara efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur. Pengaruh kepemimpinan dan Good governance terhadap Kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh data yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupun dengan good governance memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan terbukti bahwa kepemimpinan dan good governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Good Governance, Kinerja Pegawai



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

PENDAHULUAN

Pelaksanaan *good governance* sangat penting, tidak hanya disebuah organisasi, tetapi setiap lembaga yang melaksanakan administrasi dalam lingkup kecil sekalipun harus menerapkannya. *Good governance* tidak hanya melatih kepemimpinan seseorang, tetapi juga melatih psikologis seseorang agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi dan didasari dengan tanggungjawab yang tinggi agar setiap pekerjaan itu berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui pelaksanaan *good governance* dalam sebuah organisasi, maka perlu dilakukannya penelitian ilmiah. Sehingga tidak ada keraguan dalam mengemukakan suatu pernyataan. Salah satu asas dalam penyelenggaraan negara dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah asas keterbukaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 3 UU No. 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi, dan Nepotisme (KKN). Keterbukaan dalam hal ini dimaknai sebagai wujud transparansi penyelenggaraan Negara terhadap masyarakat, khususnya terkait dengan informasi berkaitan dengan pelaksanaan pemerintahan. Untuk menunjang asas keterbukaan tersebut, maka pada tanggal 3 april 2008 lahirlah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik sebagai sarana mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan Negara dalam rangka mewujudkan demokrasi bangsa di era reformasi. *Good governance* selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan, terutama kualitas pekerjaan yang baik. Sehingga pekerjaan yang dilakukan harus optimal. Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik. Dalam konteks pemerintahan yang baik, salah satu kunci sukses terpenting dari adanya perubahan dalam proses *governance* terletak pada individu-individu yang ada di dalam proses *governance* itu sendiri. Individu-individu adalah mereka yang menciptakan dan memelihara perubahan. Wilson dan Rosenfeld mengemukakan 4 (empat) alasan resistensi individu terhadap perubahan

yaitu: kepentingan pribadi, rendahnya tingkat kepercayaan, perbedaan pandangan/penilaian, rendahnya toleransi terhadap perubahan (Sumarto, 2004: 11).

Pelaksanaan tata kelola yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang baik pula yang mampu menunjukkan wibawa dan pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Untuk menuju ke kinerja yang baik, maka harus adanya sesuatu yang harus dilakukan seperti mempunyai jiwa amanah, yaitu mempunyai integritas yang tinggi, bersikap jujur dan bisa mengmban tugas dengan baik, selain itu harus juga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai serta memahami bagaimana cara mengimplementasikannya, menunjukkan rasa ingin tahu, semangat berdedikasi serta berorientasi pada hasil, memahami resiko pekerjaan dan berkomitmen untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya serta tidak bergantung kepada orang lain, memiliki pola pikir dan cara pandang yang baik, taat pada tata tertib dan aturan yang ada serta mampu mengajak orang lain untuk bersikap yang sama, menyadari dan mau memahami serta memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pihak lain, sehingga timbullah prestasi kerja seorang pegawai dalam setiap organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam

suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, karena tercapainya organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Dari adanya kinerja yang baik, maka harus adanya kualitas pekerjaan yang baik.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan cara menilai prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu proses yang dilakukan instansi pemerintah atau perusahaan dalam mengevaluasi kemampuan kinerja pegawai. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas kerja pegawai. Hasil penilaian kinerja pegawai dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang nilai serta dapat memberikan umpan balik kepada pegawai yang bersangkutan. Untuk itu, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang jelas dan objektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja secara adil. Karena penilaian terhadap pegawai secara objektif dan adil akan mendorong produktivitas yang lebih baik. Kinerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para pegawai. Oleh karena itu, penilaian kinerja secara rutin dilakukan agar diketahui peran yang aktif para pegawai dalam mendukung terciptanya tujuan organisasi. Peneliti dalam hal ini mengambil data, melakukan observasi wawancara, di kantor Perdagangan Kabupaten Majalengka. Peneliti sudah melakukan peninjauan sehingga, hasil peninjauan peneliti menemukan bahwa masih rendahnya prestasi kerja pegawai. Ini diperkirakan karena masih belum melaksanakan prinsip *good governance* yang tepat. Salah satu diantaranya yaitu belum melaksanakan prinsip keefektifan kerja pegawai. Terlihat dari hasil survey peneliti kantor Perdagangan Kabupaten Majalengka merumuskan misi mewujudkan pelayanan prima dan mewujudkan kinerja Aparatur Pemerintah di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka yang lebih efektif,

efisien, transparan, dan akuntabel. Dari keempat tersebut Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka melaksanakan sebagian dari prinsip *good governance*, akan tetapi masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya memahami dari pekerjaannya, belum terlihat efektif dan efisien, sehingga prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka masih rendah. Terlihat bahwa prestasi kerja pegawainya masih kurang, sehingga harus adanya peningkatan kualitas pekerjaan agar menimbulkan prestasi kerja pegawai yang baik. Khususnya untuk *good governance* sendiri yang harus lebih optimal dilaksanakan sehingga berkembangnya suatu organisasi. Dari yang sudah dijelaskan di atas, bahwa peneliti tertarik untuk mengangkat masalah yang akan diteliti dengan judul.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dalam memimpin bawahannya. Sebagaimana teori kontingensi Fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya sesuai dengan kelompoknya, dengan kata lain menurut Fiedler seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat dari pada kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara pemimpin dan situasinya. Selanjutnya Fiedler menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja. Menurut Fiedler ada tiga macam elemen yang menentukan gaya atau perilaku pemimpin yang efektif, yaitu : Hubungan Pemimpin dengan bawahan, Struktur Tugas, dan Kewibawaan kedudukan pemimpin. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Howell dan Hall (2005:42) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja seseorang dalam memberikan pelayanan

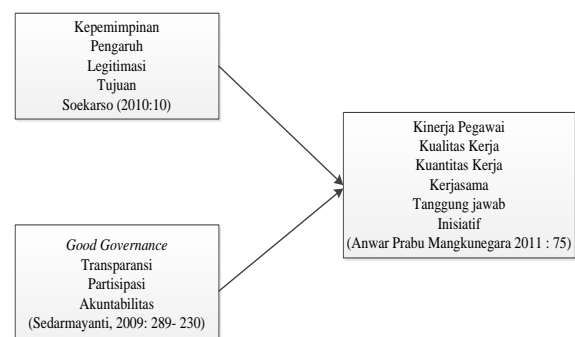
dan meningkatkan kualitas kinerja. Lebih dari itu kepemimpinan yang efektif mengarah kepada kesuksesan kinerja.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tentunya tidak saja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi pelaksanaan dari prinsip-prinsip *good governance*. Demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *good governance*. pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan *good governance* ini dituntut untuk memberikan pertanggung jawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Hal ini semakin penting untuk dilakukan dalam era reformasi ini melalui pemberdayaan peran lembaga-lembaga kontrol sebagai pengimbang kekuasaan pemerintah. Menerapkan praktik *good governance* dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan kapasitas pemerintah, masyarakat sipil dan mekanisme pasar. Salah satu pilihan strategis untuk menerapkan *good governance* adalah melalui penyelenggaraan pelayanan publik. Peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan daerah bagi publik sangat penting dilakukan pemerintah daerah demi tercapainya kepuasan kerja pada masyarakat. Pengaruh *good governance* terhadap kinerja instansi pemerintah menurut Momna Yousaf, et al (2015) "*When good governance principles are applied and practiced by government, it provide the quality service to the public, give proper information about the service etc. which in turn increase the trust of citizen towards government*"

Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa apabila prinsip *Good Governance* diterapkan dan dipraktikkan oleh pemerintah maka, memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, memberikan informasi yang tepat tentang layanan dan lain-lain yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan warga terhadap pemerintah. Kemudian menurut Aderson

dalam Hendra Gunawan dkk. (2017) "*Governance will embody results orientation achievement of high performance*". Dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa tata kelola akan mewujudkan hasil pencapaian orientasi kinerja tinggi. Menurut Budi Mulyawan dalam Ira Amelia, dkk. (2014) "*Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan *good governance* ditngkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi."

Kemudian menurut Baidaie (2013:12) "Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kinerja keuangannya tetapi juga ditentukan sejauh mana keseriusannya dalam menerapkan *good corporate governance*". Dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dimana pemerintah daerah yang melaksanakan prinsip *good governance* dengan baik akan memiliki kinerja yang baik juga. Sebaliknya pemerintah yang tidak melaksanakan prinsip *good governance* dengan baik maka, kinerja yang dimilikinya pun tidak baik. Berdasarkan uraian kerangka di atas, maka paradigm penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- 1 Terdapat pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka?
- 2 Terdapat pengaruh pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka?
- 3 Terdapat pengaruh pengaruh peran kepemimpinan dan pelaksanaan *good governance* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka

METODE PENELITIAN

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat didalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2013:3) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Metode penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2013: 93) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dengan demikian, penulis membuat

pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka. Penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) lingkungan non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2013:13) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penggunaan analisis jalur merupakan metode yang dianggap cocok dengan karakteristik model yang dibangun oleh penelitian. Model yang dibangun oleh peneliti adalah hubungan kausalitas antara variabel kepemimpinan dan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dikaji berdasarkan parsial dan simultan. Adapun hasil analisis jalur dapat dilihat pada tabel hasil analisis dan gambar sebagai berikut :

Tabel 1 Koefisien Korelasi
Correlations

	X1	X2
X1	Pearson Correlation	1 .882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67 67
X2	Pearson Correlation	.882** 1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	67 67

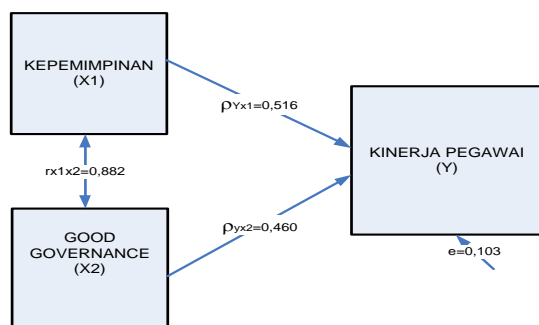
Sumber : Pengolahan SPSS Versi 20.0, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antar variabel independen yaitu variabel kepemimpinan dan *good governance* sebesar 0,882. Nilai korelasi tersebut mengindikasikan bahwa derajat hubungan antara kepemimpinan dengan *good governance* dikategorikan tinggi.

Tabel 2 Koefisien Jalur					
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	
1 (Const)	1.940	1.698		1.143	.257
1 X1	.360	.060	.516	6.040	.000
X2	.320	.059	.460	5.393	.000

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,516 dan nilai koefisien jalur untuk variabel good governance sebesar 0,460. Untuk lebih jelasnya dapat diilustrasikan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2 Hasil struktur Analisis Jalur

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dihitung mengenai kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel pembiasaan beragama dan pengembangan diri terhadap prestasi belajar baik secara langsung, tidak langsung maupun total pengaruh secara parsial dan simultan, serta nilai pengaruh dari variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh langsung yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,516^2 \times 100\% = 26,63\%$. Pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui good governance sebesar $0,516 \times 0,882 \times 0,460 \times 100\% = 20,94\%$. Total Pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak

langsung sebesar $26,63\% + 20,94\% = 47,57\%$.

2. Pengaruh good governance terhadap kinerja pegawai

Pengaruh langsung yang diberikan oleh good governance terhadap kinerja pegawai sebesar $0,460^2 \times 100\% = 21,16\%$. Pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh good governance terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan sebesar $0,460 \times 0,882 \times 0,516 \times 100\% = 20,94\%$. Total pengaruh yang diberikan oleh good governance terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar $21,16\% + 20,94\% = 42,10\%$.

3. Pengaruh Simultan (Koefisien Determinasi)

Pengaruh secara simultan yang diberikan oleh kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.947 ^a	0,897	0.893	0.788026

Sumber : Kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,947^a dan nilai Rsquare sebesar 0,897; maka nilai kontribusi pengaruh secara simultan adalah $0,897 \times 100\% = 89,70\%$ dan sisanya sebesar 10,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) dan variabel good governance (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diukur secara parsial dan simultan, yaitu:

H₀ : $\rho_{yx1} = 0$ kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H₁ : $\rho_{yx1} \neq 0$ kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Pengujian Hipotesis X_1 terhadap Y

Struktural	Koef. jalur	t hitung	Sign.	Kesimpulan
ρ_{yx1}	0,516	6,040	0.000	Ho ditolak

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,997. Artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengujian selanjutnya antara variabel good governance terhadap kinerja pegawai, diuraikan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ good governance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Pengujian Hipotesis X_2 terhadap Y

Struktural	Koef. jalur	t hitung	Sign.	Kesimpulan
ρ_{yx2}	0,460	5,393	0.000	Ho ditolak

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,997. Artinya variabel good governance memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengujian selanjutnya antara variabel kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai secara simultan, diuraikan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx1}; \rho_{yx2} = 0$ kepemimpinan dan good governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx1}; \rho_{yx2} \neq 0$ kepemimpinan dan good governance berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6 Pengujian Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

Struktural	Koef. determ	F hitung	Sign.	Kesimpulan
$\rho_{yx1}; \rho_{yx2}$	0,897	277,595	0.000	Ho ditolak

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak F (F_{hitung}) lebih besar dari F (F_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) menjadi dk ($n-k-1$) yaitu sebesar 3,04. Artinya variabel kepemimpinan dan good governance memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pembahasan Kepemimpinan

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap peran kepemimpinan secara umum dipersepsikan cukup baik sampai dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan di Dinas Perdagangan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat besar pengaruhnya. Namun demikian, perlu adanya beberapa peningkatan agar peran kepemimpinan dapat berjalan dengan maksimal. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek pemberian penghargaan perlu ditingkatkan, hal ini mengingat bahwa peran penghargaan sangat esensial diterapkan dalam sebuah organisasi, selain itu perlu juga dilakukan pembinaan berkesinambungan terhadap pegawai untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih profesional sesuai dengan tuntutan jabatan yang diperlukan.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi kepada pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas para pegawainya. Pemberian system penghar-

gaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik. Sementara pembinaan berkesinambungan yang dilakukan oleh pimpinan sangatlah besar manfaatnya baik bagi individu pegawai maupun terhadap instansinya.

Pembinaan yang harus dilakukan oleh pemimpin sebaiknya pembinaan yang harus dilakukan secara keseluruhan, sistematis dan berkesinambungan, yang berarti bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil tidak bisa dilakukan secara terpisah, tapi perlu dilakukan secara terarah, komprehensif dan terintegrasi dengan menggunakan konsep yang jelas. Pembinaan pegawai dapat diukur melalui tiga faktor yang terdiri dari Pembinaan disiplin, Pembinaan karir dan Pembinaan etika profesi. Pembinaan disiplin dibagi kedalam dua asumsi yaitu: pertama, Penegakan disiplin yang meliputi kegiatan mengikuti apel pagi dan sore, menandatangani daftar hadir, setelah masuk jam kerja wajib berada diruangan kerja. Dan kedua, Pemberian sanksi yaitu memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin. Kemudian Pembinaan karir dibagi kedalam empat asumsi yaitu: pertama, Pendidikan dan pelatihan yaitu upaya yang dilakukan instansi untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. kedua, promosi yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai pada satu tugas yang lebih baik dalam suatu organisasi. Ketiga, mutasi yaitu kegiatan pemindahan pegawai dari suatu tempat ketempat lain yang relatif sama dalam tanggung jawab dan wewenang. Dan yang keempat, bimbingan dan pengarahan yaitu upaya yang dilakukan pimpinan dalam memberikan saran terhadap pelaksanaan tugas. Sedangkan Pembinaan etika profesi terdiri dari Memotivasi pegawai, yaitu memberikan dorongan kepada pegawai akan pentingnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

2. Pembahasan Pelaksanaan Good Governance

Hasil penelitian terhadap pelaksanaan good governance secara deskriptif telah menunjukkan trend yang positif

karena meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, hal ini ditunjukkan oleh komitmen pemerintah dalam memberikan pelayanan public yang lebih berkualitas. Namun demikian, masih ada indikator yang perlu ditingkatkan perannya yaitu aspek akuntabilitas. Akuntabilitas pada penelitian ini adalah akuntabilitas yang berorientasi pada individu dan tidak dapat dibagikan kepada orang lain. Oleh karena itu, menjadi bertanggung jawab berarti tidak hanya bertanggung jawab atas tugas tertentu saja, tetapi juga bertanggungjawab untuk membuktikan dan menjawab tindakan tindakan yang telah dilakukan. Peningkatan akuntabilitas disini sangatlah diperlukan karena perbaikan tersebut sangat mendorong terhadap efektivitas pelaksanaan good governance dalam mewujudkan penyelenggaraan pelayanan public yang lebih berkualitas. Pelayanan yang prima dan berkualitas disini diperlukan adanya system pemerintahan yang baik yang dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip good governance (pemerintahan yang baik), yang diharapkan dapat memenuhi pelayanan yang prima terhadap masyarakat ataupun publik. Untuk itu, aparatur negara diharapkan semakin efisien dan efektif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pengayoman kepada masyarakat (public) untuk mewujudkan terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*), serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dan diharapkan melalui penerapan tata pemerintahan yang baik dapat menguatkan kepercayaan masyarakat kepada penyelenggara pemerintahan.

3. Pembahasan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan dua indikator yang tinggi adalah kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, sementara dua indikator terendah adalah pencapaian target dan kemandirian dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendeskripsikan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja masih bersifat kolektif, artinya secara tim dalam bekerja sudah baik namun dalam aspek

kemandirian perlu ditingkatkan. Faktor kemandirian disini sangat vital peranannya, karena kemandirian merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting bagi individu. Individu yang memiliki kemandirian tinggi relative mampu menghadapi segala permasalahan karena individu yang mandiri tidak tergantung pada orang lain, selalu berusaha menghadapi dan memecahkan masalah yang ada. Kemandirian (*self reliance*) adalah kemampuan untuk mengelola semua yang dimiliki, tahu bagaimana mengelola waktu, berjalan dan berfikir secara mandiri disertai dengan kemampuan mengambil resiko dan memecahkan masalah. Individu yang mandiri tidak membutuhkan petunjuk yang detail dan terus menerus tentang bagaimana mencapai produk akhir, ia bisa bersandar pada diri sendiri. Untuk meningkatkan kemandirian pegawai, maka perlu dikembangkan sikap tanggungjawab, sikap kreativitas dan inovasi, Hal ini karena berdasarkan pendapat Masrun dalam Widayat (2009:19) bahwa kemandirian seseorang ditunjukkan oleh tanggungjawab, otonomi dalam mengerjakan tugas sendiri, inisiatif dan control diri. Temuan penelitian selanjutnya adalah mengenai pencapaian target pekerjaan yang perlu ditingkatkan. Kunci dalam meningkatkan target dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan, sehingga organisasi dapat meningkatkan perubahan pegawai dalam segala hal baik pada perilaku, pekerjaan, keahlian maupun ketepatan dan kecepatan dalam bekerja serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dengan adanya pelatihan tersebut akan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi yang berdampak pada kinerja pegawai.

4. Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi (2010) yang menyatakan Kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan

bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Dalam penelitian Hermanson (2003), mengenai hubungan antara penerapan Good government governance dengan kinerja pegawai menyatakan bahwa: Penerapan Good government governance berasosiasi dengan kinerja pegawai. Suatu organisasi akan sangat terbantu kinerjanya apabila dalam organisasi tersebut menerapkan Good government governance, begitu juga dalam pemerintahan apabila Good

government governance-nya bagus maka kinerjanya juga akan bagus, dan hal itu akan membuat output yang dihasilkan juga akan bagus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kewajiban penerapan Good government governance merupakan suatu hal yang tepat dalam suatu pemerintah. Menurut Pratikno (2009:10), Good governance selain merujuk mekanisme pasar yang dianggap paling efisien dalam pengelolaan sumberdaya, good governance juga dirumuskan sebagai pola pemerintahan yang demokratis. Good governance sebagai democratic politics ini ditandai oleh beberapa karakter, seperti transparansi, partisipasi, representasi, akuntabilitas dan penegakkan hak asasi manusia. Sedangkan menurut Tjokroamidjojo (2006:11) "good governance" dapat dicapai melalui pengaturan yang tepat dari fungsi pasar dengan fungsi organisasi termasuk organisasi publik sehingga dicapai transaksi-transaksi dengan biaya transaksi paling rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil dari nilai koefisien jalur good governance dengan variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 0,460. Nilai koefisien jalur bertanda positif, yang menunjukkan bahwa yang terjadi antara variabel good governance dengan variabel kinerja pegawai adalah searah. Dimana semakin tinggi good governance, maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya kinerja pegawai. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa good governance memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka, karena variabel good governance memiliki tingkat signifikansi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, mengenai Pengaruh kepemimpinan dan Good government Governance Terhadap kinerja pegawai, maka penulis menarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Majalengka telah berjalan cukup baik. Ini dapat terlihat dari skor

rata-rata responden berada di atas 3,00 (47 responden Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majalengka). Hal ini membuktikan bahwa prinsip kepemimpinan dalam memberikan pengaruh, memberikan legitimasi dan prinsip tujuan dalam memberikan arahan, bimbingan, kebebasan dan tanggungjawab telah dijalankan cukup baik.

2. Good Government Governance

Pelaksanaan good governance di Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Kabupaten Majalengka telah berjalan dengan cukup baik. Ini dapat terlihat dari skor rata-rata tanggapan responden (47 orang pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian) atas pernyataan tiap indikator secara keseluruhan nilai rata-ratanya berada di atas 3,00. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel good governance termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa prinsip-prinsip good governance seperti partisipasi, transparansi dan akuntabilitas telah dijalankan dengan cukup baik oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majalengka.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majalengka telah berjalan cukup baik. Ini dapat terlihat dari skor rata-rata responden berada di atas 3,00 (47 responden Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Majalengka). Hal ini membuktikan bahwa pegawai telah memiliki kualitas dan kuantitas kerja cukup baik, kerjasama yang cukup baik, tanggungjawab dan inisiatif yang cukup baik. Namun, dalam indikator kinerja menunjukkan adanya yang perlu ditingkatkan yaitu mengenai kemandirian dalam bekerja dan optimalisasi capaian target pekerjaan.

4. Pengaruh Kepemimpinan dan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepemimpinan dan Good governance terhadap Kinerja pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh data yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai sebesar 47,57%, sementara good governance memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42,10%. Hasil penelitian secara simultan kepemimpinan dan good governance terhadap kinerja pegawai sebesar 89,70% dan sisanya sebesar 10,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. 2008. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sumarto, Hetifah. 2004. Inovasi, Partisipasi dan Good Governance. Yayasan Obor. Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta. Liberty.
- Nawawi, Hadari 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: UGM.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan. Pertama, PT. Rineka Cipta
- Inu Syafei. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. (SANRI). Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu. Gava Media, Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. 2008. Kepemimpinan Birokrasi, Bandung : CV. Alfabeta.
- Wahjosumidjo, 2005, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Kepemimpinan dan manajemen masa depan. Bogor: IPB Press.
- Dale, Timpe A. 2000. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan,. Gramedia, Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini, 2003, Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah. Kepemimpinan Abnormal Itu), P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- James A.F Stoner, 2003, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid II, Gramedia Grup,. Jakarta.
- Sutikno, sobry M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutikno, sobry M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Billah, 2001. "Workshop and Seminar on Good Governance" kerjasama Utrecht. University dan Airlangga.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. Sistem Informasi Akuntansi. Erlangga: Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Mahmudi, (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang penilaian pelaksanaan
pekerjaan PNS.


Semarang: Badan Penerbit Universitas
Diponegoro

*Rizky, Achmad S. 2001. Manajemen
Penggajian dan Pengupahan
Karyawan. Perusahaan, Cetakan
pertama. Gramedia Utama. Jakarta.*

*Sugiyono. 2013. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung: CV. Alfabeta.*

*Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis
Multivariate Dengan Program SPSS".*

BIOGRAFI PENULIS

	Ratna Rainia, Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi, Universitas Majalengka, Jawa Barat, Indonesia. email: ratna.rainia@yahoo.com
