

Pengaruh Good Governance Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo

Erna, Yuniarni, Yusran
Universitas Puangrimaggalatung

Abstract. *Good governance is always related to work, especially good quality work. Government organizations are expected to provide good quality work, so that there is good work performance. This type of research uses census research, where research takes all members of the population as respondents (data sources) and uses questionnaires as the main data collection tool. Using a quantitative approach and using descriptive methods to determine the influence of Good Governance on employee work performance at the Majauleng District Office, Wajo Regency. The results of research data analysis on Good Governance and Work Performance show that Good Governance at the Majauleng District Office is in the good category. Likewise with the Job Performance variable which is in the good category. The influence that the Good Governance variable has on Job Performance is in the very strong and positive category and the data is significant. The conclusion from the research results entitled the influence of Good Governance on Job Performance is as follows. Good Governance at the Majauleng District Office, Wajo Regency is in the good category. The work performance of Majauleng District Office Employees in Wajo Regency is in the very good category. The results of data analysis show that the influence provided is a very strong influence with a positive and significant relationship direction*

Keywords: *Good Governance, Work Performance, Employees*

Abstrak. Good governance selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan, terutama kualitas pekerjaan yang baik. Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik, sehingga adanya prestasi kerja yang baik. Jenis penelitian yang digunakan penelitian sensus dimana penelitian yang mengambil semua anggota populasi sebagai responden (sumber data) dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif untuk mengetahui adanya pengaruh Good Governance terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. Hasil analisis data penelitian tentang Good Governance Dan Prestasi Kerja, bahwa Good Governance pada Kantor Kecamatan Majauleng dalam kategori baik. Begitu pula pada variabel Prestasi Kerja yang berada pada kategori baik. Pengaruh yang diantarkan variabel Good Governance terhadap Prestasi Kerja berada pada kategori sangat kuat serta positif serta data yang signifikan. Kesimpulan dari hasil penelitian dengan judul pengaruh Good Governance Terhadap Prestasi kerja sebagai berikut Good Governance pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berada pada kategori baik. Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang sangat kuat dengan arah hubungan yang positif dan signifikan

Kata Kunci : Good Governance , Prestasi Kerja , Pegawai

LATAR BELAKANG

Secara teoritis *Good Governance* mengandung arti bahwa pengelolaan kekuasaan yang didasarkan pada aturan-aturan hukum yang berlaku, pengambilan kebijakan secara transparan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat (Kaloh, 2010:172). Menurut Bob Sugeng Handiwinata, asumsi dasar *good governance* haruslah menciptakan sinergi antara sektor pemerintah (menyediakan perangkat aturan dan kebijakan), sektor bisnis (menggerakkan roda perekonomian) dan sektor *civil society* (aktivitas swadaya guna mengembangkan produktivitas ekonomi, efektivitas, dan efisiensi (Bob Sugeng Handiwinata, 2007). Sedangkan Sedamaryanti (2008:73) istilah pemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung pemahaman nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau

kehendak rakyat dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial.

Good governance selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan, terutama kualitas pekerjaan yang baik. Organisasi pemerintah diharapkan bisa memberikan kualitas pekerjaan dan mutu yang baik, sehingga adanya prestasi kerja yang baik. Menurut Sutrisno (2011:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana perkembangan kualitas kerja pegawai. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang nilai serta dapat memberikan umpan balik kepada pegawai yang bersangkutan.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Good Governance*

Suatu tata pemerintahan atau *Governance* dilihat dari tata cara pengelolaan yang tersusun rapih, *Governance* atau Tata Pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip yang kemudian dikenal dengan Tata Pemerintahan yang Baik. Secara harfiah *Governance* menurut Daniri (2006) kerap diterjemahkan sebagai “pengaturan”. Menurut Sadjijono (2007), *good governance* mengandung arti kegiatan suatu lembaga pemerintah yang dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan norma yang berlaku untuk mewujudkan cita-cita negara

Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Menurut UNDP ada 14 prinsip *Good Governance*, yaitu: 1) Wawasan terdepan (*Visionary*), 2) Keterbukaan dan transparansi (*Openess and Transparency*), 3) Partisipasi (*Participation*), 4) Tanggung Jawab (*Accountability*), 5) Aturan Hukum (*Rule of Law*), 6) Demokrasi (*Democracy*), 7) Profesionalisme dan kompetensi (*Profesionalism and Competency*), 8) Daya tanggap (*Responsiveness*), 9) Efisien dan efektif (*Efficiency and Effectiveness*), 10) Desentralisasi (*Decentralization*), 11) Bermitra terhadap dunia usaha swasta dan masyarakat (*Private Sector and Civil Society Partnership*), 12) Berkomitmen dengan pengurangan kesenjangan (*Commitment to Reduce Inequality*), 13) Berkomitmen dengan lingkungan hidup (*Commitment to Environmental Protection*), 14) Berkomitmen untuk pasar yang fair (*Commitment to Fair Market*) Pendapatan Asli Daerah.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Prestasi diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Sedangkan Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam Anogara (2009 : 11), pekerjaan adalah “kegiatan yang direncanakan”. Sedangkan Hegel di dalam Anogara (2009 : 12) menambahkan bahwa “inti pekerjaan adalah kesadaran manusia”.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, Mangkunegara (2015 : 48). Menurut Simamora (2004 : 415) ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku inovatif dan spontan. Pegawai Negeri Sipil melakukan penilaian prestasi kerja sesuai dengan PP No 46 Tahun 2011.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian Prestasi Kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: Mangkunegara (2015 : 49).

- a. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karir.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan pelatihan khususnya rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Hasibuan (2014 : 95-96) :

- a. Kejujuran

- b. Kedisiplinan
- c. Kreativitas
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan
- f. Pengalaman
- g. Prakarsa
- h. Kecakapan
- i. Tanggung Jawab

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: Sutrisno, M.Si, (2016 : 151).

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang ditentukan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu di Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo.

Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan tiga bulan setelah selesainya seminar proposal.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian sensus dimana penelitian yang mengambil semua anggota populasi sebagai responden (sumber data) dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif untuk mengetahui adanya pengaruh *good governance* terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo.

Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menyampaikan fakta dengan cara mendeskripsikan, memaparkan atau menggambarkan dari apa yang dilihat, diperoleh dan yang dirasakan. “Masyhuri (2008) menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu”. Pendekatan kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang di teliti.

Sugiyono (2013) pengertian metode *survey* yaitu penelitian yang digunakan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data variabel ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang jawaban atau tanggapan dari responden yang kemudian diolah oleh program SPSS Versi 26 sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 : Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel

Statistics			
		Good Governance	Prestasi Kerja
N	Valid	25	25
	Missing	0	0
Mean		33,12	49,92
Median		33,00	50,00
Mode		31	50
Std. Deviation		2,489	3,108
Variance		6,193	9,660
Range		10	10
Minimum		28	45
Maximum		38	55
Sum		828	1248

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel *Good Governance* (X) dan Prestasi Kerja (Y) menunjukkan N (Jumlah Sampel) valid sebesar 25 dan tidak ada data pengamatan yang hilang dengan hilang dengan nilai missing yang bernilai 0. Selanjutnya, nilai rata-rata (Mean) pada variabel X sebesar 33,12, sedangkan nilai rata-rata (Mean) pada variabel Y sebesar 49,92, nilai tengah (Median) variabel X sebesar 33,00, sedangkan nilai tengah (Median) Variabel Y 50,00, nilai yang sering muncul (Mode) Variabel X 31, sedangkan nilai yang sering muncul (Mode) Variabel Y sebesar 50, dengan nilai simpan Baku (std deviation) Variabel X 2,489, sedangkan nilai simpan Baku (std deviation) Variabel Y sebesar 3,108, nilai Variance Variabel X 6,193, dan nilai Variance Variabel Y adalah 9,660,

rentang nilai Range Variabel X dan Y adalah 10, nilai terendah Variabel X sebesar 28, nilai terendah Variabel Y 45, nilai tertinggi Variabel X 38, nilai tertinggi Variabel Y sebesar 55, dengan nilai total masing-masing Variabel X dan Y adalah 828 dan 1.248.

Skala Butir Atau Skala Likter

Skala butir dimaksudkan untuk mengetahui hasil dari butir-butir pertanyaan pada setiap dimensi yang ada pada variabel *Good Governance* (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y).

1) *Good Governance* (X)

Dalam variabel *Good Governance* terdapat empat dimensi yaitu Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi, dan Aturan Hukum dengan delapan item pertanyaan yang masing-masing dari dimensi tersebut dua item pertanyaan. Selanjutnya hasil yang di dapat sebagai berikut :

Tabel. 2 : Deskripsi Skor Butir Pertanyaan Variabel

NO	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Catatan	
1	114	125	Sangat Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan. Skor ideal nilai tinggi dikali nilai responden (5x25)= 125.	
2	106	125	Sangat Baik		
3	106	125	Sangat Baik		
4	109	125	Sangat Baik		
5	103	125	Baik	Interval	Klasifikasi Sikap
6	96	125	Baik	>105 – 125	Sangat Baik
7	92	125	Baik	>85 – 105	Baik
8	102	125	Baik	>65 – 85	Cukup Baik
Σ	828	1.000	Baik	>45 – 65	Kurang Baik
				25 – 45	Tidak Baik
				Eko Putro Widoyoko (2012:110)	

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat di peroleh informasi dari responden tentang variabel *Good Governances* secara umum termasuk dalam kriteria baik. Data ini di dukung dari temuan peneliti bahwa pada item pertanyaan 1, 2, 3, dan 4 berada dalam kriteria sangat baik sedangkan 5, 6, 7, dan 8 berada pada kriteria baik.

2) Prestasi Kerja (Y)

Dalam variabel Prestasi Kerja terdapat enam dimensi yaitu Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecakatan Mental, Sikap, Displin Waktu dan Absensi dengan enam item pertanyaan. Dengan dua item pertanyaan di setiap dimensi. Selanjutnya hasil yang di dapat sebagai berikut:

Tabel 3 : Deskripsi Skor Butir Pertanyaan Variabel (Y)

NO	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Cacatan												
1	114	125	Sangat Baik	Skor yang diperoleh adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan. Skor ideal nilai tinggi dikali nilai responden (5x25)= 125. <table><tr><th>Interval</th><th>Klasifikasi Sikap</th></tr><tr><td>>105 – 125</td><td>Sangat Baik</td></tr><tr><td>>85 – 105</td><td>Baik</td></tr><tr><td>>65 – 85</td><td>Cukup Baik</td></tr><tr><td>>45 – 65</td><td>Kurang Baik</td></tr><tr><td>25 – 45</td><td>Tidak Baik</td></tr></table> Eko Putro Widoyoko (2012:110)	Interval	Klasifikasi Sikap	>105 – 125	Sangat Baik	>85 – 105	Baik	>65 – 85	Cukup Baik	>45 – 65	Kurang Baik	25 – 45	Tidak Baik
Interval	Klasifikasi Sikap															
>105 – 125	Sangat Baik															
>85 – 105	Baik															
>65 – 85	Cukup Baik															
>45 – 65	Kurang Baik															
25 – 45	Tidak Baik															
2	106	125	Sangat Baik													
3	106	125	Sangat Baik													
4	109	125	Sangat Baik													
5	103	125	Baik													
6	100	125	Baik													
7	108	125	Sangat Baik													
8	102	125	Baik													
9	106	125	Sangat Baik													
10	106	125	Sangat Baik													
11	100	125	Baik													
12	108	125	Sangat Baik													
Σ	1.268	1.500	Sangat Baik													

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat di peroleh informasi dari responden tentang variabel Prestasi Kerja secara keseluruhan termasuk dalam kriteria baik. Data ini di dukung dari temuan peneliti bahwa item pertanyaan 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, dan 12 berada dalam kriteria sangat baik. Sedangkan untuk item pertanyaan 5, 6, 8, dan 11 berada dalam kriteria baik.

Analisi Korelasi

Untuk melihat hubungan pengaruh antar kedua variabel, Varibel *Good Governance* dan Variabel Prestasi Kerja maka di gunakan teknik analisis korelasi sederhana. Selanjutnya hasil data kedua variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26 :

Tabel 4 : Korelasi

Correlations			
		Good Governance	Pretasi kerja
Goodgovernance	Pearson Correlation	1	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
Pretasikerja	Pearson Correlation	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sebagaimana data pada tabel di atas nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,885 yang artinya variabel (x) yakni *Good Governance* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan

variabel (y) yakni Prestasi Kerja. Selanjutnya untuk melihat besar kecilnya kontribusi yang di hasilkan dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi 26, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5 : Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,773	1,480
a. Predictors: (Constant), Goodgovernance				

Dari hasil perhitungan diatas di peroleh nilai (R) 0,885 nilai ini berada pada rentang atau interval 0,799 – 1.000 sehingga hubungan yang di hasilkan dapat dikatakan kuat dan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan nilai dari R Square sebesar 0,783 atau 78,3%, yang menunjukkan presentase sumbangan pengaruh variabel (x) *Good Governance* kepada variabel (y) Prestasi Kerja sebanyak 78,3% sedangkan sisanya 21,7 %, di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Sederhana

Untuk Mengetahui rumusan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Good Governance* terhadap Prestasi Kerja Pegawai, digunakanlah analisi regresi sederhana yang di olah dalam SPSS versi 26 dengan hasil seperti berikut :

Tabel. 6 : Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,324	4,031		3,306	,003
	Goodgovernance	1,105	,121	,885	9,104	,000
a. Dependent Variable: Pretasikerja						

Berdasarkan tabel diatas koefisien regresi dimana $Y=a+bx$ atau $Y= 13,324 + 1,105 x$, jika $x =0$ maka $y = 13,324$, sebaliknya jika nilai x dinaikan menjadi satu satuan maka nilai y bertambah menjadi 1,105.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang *Good Governance* dan Prestasi Kerja yang dijelaskan dan di uraikan secara rinci pada halaman sebelumnya, maka dapat di simpulkan untuk variabel *Good Governance* yang terdapat pada tabel 2 dengan hasil baik yang membuktikan bahwa *Good Governance* pada Kantor Kecamatan Majauleng dalam kategori baik. Begitu pula pada variabel Prestasi Kerja yang berada pada kategori baik sesuai dari

temuan pada tabel 3. Pengaruh yang dihantarkan variabel *Good Governance* terhadap Prestasi Kerja berada pada kategori sangat kuat sebagai mana pada temuan tabel 4, dan arah hubungannya dapat kita lihat pada tabel 5 dengan model sumaray yaitu positif serta data yang signifikan. Penelitian ini tentunya di perkuat dengan teori yang tergambar pada kerangka pikir.

Menurut Sedarmayanti (2013) ada 4 prinsip penting *Good Governance* beserta indikator-indikator menurut Sedarmayanti (2013) adalah :

1. Indikator Akuntabilitas yaitu mempertanggungjawabkan bila terjadi kelalaian dalam pelayanan, menjalankan prosedur dan mekanisme kinerja organisasi, petugas pemberi layanan lebih mendahulukan kepentingan masyarakat
2. Indikator Transparansi yaitu memberikan keleluasaan kepada masyarakat dalam memberikan aspirasi mengenai pelayanan yang ada di Desa, memberikan kemudahan untuk masyarakat dalam mengakses informasi pelayanan, memiliki pengaduan prosedur apabila penyampaian informasi tidak sampai ke publik.
3. Indikator Partisipasi yaitu setiap kebijakan pelayanan harus berdasarkan pada kesepakatan bersama masyarakat seperti dalam musyawarah., keterlibatan masyarakat dalam kritik maupun saran untuk mewujudkan kinerja pelayanan yang lebih baik, pelibatan masyarakat untuk bersosialisasi.
4. Indikator Aturan Hukum yaitu adanya aturan mengenai kepastian pemberian layanan, adanya standar operasional prosedur (SOP) bagi petugas pemberi layanan, adanya reward and punishment bagi pelaksana pelayanan.

Menurut Hasibuan (2011:94) : “Bahwa prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.”

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) dalam Widyawaty Mashar (2015) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan Mental
5. Sikap
6. Disiplin Waktu dan Absensi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Good Governance* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. *Good Governance* pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berada pada kategori baik.
2. Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik.
3. Hasil analisi data menunjukkan pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang sangat kuat dengan arah hubungan yang positif dan signifikan.

Saran

1. Camat

Senantiasa memberikan perhatian dan pelayanan yang prima kepada masyarakat, dan tak lupa menjalankan kewajiban serta menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

2. Pegawai

Lebih memperhatikan masyarakat yang di layani dan bertindak sopan dan santun dalam prose pelayanan khususnya kepada masyarakat serta tidak membedakan-bedakannya.

3. Peneliti

Sebagai ilmu dan pengetahuan baru sekaligus untuk bahan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR REFERENSI

- Ayu Setyorini, D. (2016). Profil Pemecahan Masalah Sub Pokok Bahasan Sistem Persamaan Linier Dua Variabel Pada Siswa Kelas Ix Mtsn 1 Jember Dengan Tahapan Polya Ditinjau Berdasarkan Adversity Quotient (AQ).
- Hermansyah, I., Rahman, R., & Suherman, M. (2018). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Survei Pada Dinas Daerah Kotatasikmalaya). *Jurnal Akuntansi*, 13(1), 21-29.
- Masyhuri (2008) menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu”.
- Masyhuri, M. (2008). English Department Students' Skill in Deriving Verb from Noun by Using Affixes.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).

- Mustofa, I. (2007). Mengawal Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dengan Penegakan Hukum. *Millah: Jurnal Studi Agama*, 181-194.
- Nasution, H. F. (2016). Instrumen penelitian dan urgensinya dalam penelitian kuantitatif. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 4(1), 59-75.
- Nuraini, S. (2020). Penerapan etika administrasi publik sebagai upaya dalam mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 14(1).
- Nurdiana, D. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan Belajar Dan Perhatian Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa Kelas VIII SMP Negeri 30 Purworejo Tahun Pelajaran 2012/2013* (Doctoral dissertation, Pend. Ekonomi).
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Ramadan, M. A. (2022). Tinjauan Pengembangan Kawasan Permukiman Di Belopa Ibukota Kabupaten Luwu.
- Sari, R. N. (2018). Pengaruh Atribut Produk, Kualitas Layanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen Rumah Makan di Pantai Blimbingsari Kabupaten Banyuwangi.
- Sohibun, S., & Ade, F. Y. (2017). Pengembangan media pembelajaran berbasis virtual class berbantuan Google Drive. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 2(2), 121-129.
- Syairozie, Z. (2014). *Pengaruh sistem pelaporan dan Good Governance terhadap akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten sumenep* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Talika, F. T. (2016). Manfaat Internet Sebagai Media Komunikasi Bagi Remaja Di Desa Air Mangga Kecamatan Laiwui Kabupaten Halmahera Selatan. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(1).