

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA  
(DISNAKER) SURABAYA**

**Donni Dwi Prastya**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[donniprastya@gmail.com](mailto:donniprastya@gmail.com);

**Joko Widodo**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[jokowid@untag-sby.ac.id](mailto:jokowid@untag-sby.ac.id);

**Adi Soesiantoro**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[adi\\_susiantoro@untag-sby.ac.id](mailto:adi_susiantoro@untag-sby.ac.id);

**ABSTRAK**

Maksud adanya riset ini diselenggarakan ialah menunjukkan bahwa prinsip-prinsip tata kelola yang baik, yaitu partisipasi, supremasi hukum, akuntabilitas, daya tanggap, transparansi, kesetaraan, visi strategis, efektivitas dan efisiensi, dan orientasi konsensus, ada di antara pegawai Disnaker Kota Surabaya. Itu untuk menentukan dampak pada kinerja organisasi. Pengamatan ini menggunakan metode kuantitatif. Pengamatan di lapangan, membagikan kuesioner, serta mendokumentasikan aktivitas menjadi upaya dalam mengumpulkan data. 134 orang menjadi Sampel yang dipakai untuk melakukan pengamatan ini. Regresi linier berganda, uji bersama (uji F), serta uji koefisien determinasi akan dipakai sebagai metode analisis datanya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa prinsip tata kelola yang baik berdampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepegawaian Kota Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip manajemen yang baik dalam pengambilan keputusan dan pengambilan kebijakan dapat meningkatkan kinerja organisasi di masa yang akan datang, dan berguna bagi pemangku kepentingan untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Kepegawaian Kota Surabaya.

**Kata kunci:** *Good Governance, Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation.*

### **ABSTRACK**

The purpose of this study is to demonstrate that the principles of good governance, participation, rule of law, accountability, responsiveness, transparency, equality, strategic vision, effectiveness and efficiency, and consensus orientation, are among the employees of Surabaya City Manpower. It was to determine the impact on performance office. Quantitative methods used in this study. Data collection techniques were performed through observation, questionnaire distribution, and documentation. The number of respondents used in this study was 134. The data analysis techniques used are multiple regression analysis, joint test (F-test), and coefficient of determination test. Based on the results of this study, it can be concluded that the principles of good governance have a positive impact on the performance of employees of the Surabaya City Human Resources Office. The results of this study show that applying good management principles in decision-making and policy-making can improve the performance of organizations in the future, and is useful for stakeholders measuring employee performance in the Surabaya City Personnel Department. Indicates that information can be provided.

**Keywords:** *Good Governance, Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation.*

### **A. PENDAHULUAN**

Pelayanan publik dipahami sebagai semua aktivitas melayani dilakukan oleh pihak yang mempunyai wewenang untuk memenuhi penerima layanan melalui keperluannya dan melaksanakan mengacu pada aturan yang berlaku (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik). Birokrasi pemerintah memegang peranan melakukan perubahan dalam bidang pembangunan sebab menjadibkebutuhan yang sangat perlu untuk mendukung serta menghindari hambatan pekerjaan yang membangun. Keberhasilan membangun ini membutuhkan tahapan serta alat penyampaian secara tepat mauüun penuh perubahan, serta kepemimpinan berdasarkan acuan manajerial terkini untuk bertindak serta keterampilan teknis, di dalamnya penyampaian layanan yang efektif kepada masyarakat.

Dalam instansi publik tantangan yang harus dihadapi berupa kepemimpinan (leadership) dan tata kelola (governance) belum juga menemukan tuahnya setelah 21 tahun kita berdesentralisasi Sebagian besar organisasi/instansi yang dijalankan oleh pemerintah maupun swasta masih menerapkan prinsip-prinsip good governance sedemikian rupa sehingga kepemimpinannya terkesan tidak profesional atau kurang optimal. Fakta rendah dan timpangnya capaian kinerja pegawai di sejumlah instansi publik menunjukkan lemahnya sistem perlindungan negara atas kerentanan yang dialami rakyat. Hal itu juga menjadi tanda rapuhnya kaki-kaki sektor publik di daerah dalam memenuhi hak-hak pelayanan dasar warga dan mendukung pengembangan potensi lokal yang amat penting saat ini. Banyak lembaga menunjukkan kelemahan dalam standar layanan, transparansi

informasi, kantor pengaduan, layanan inklusif dan evaluasi kinerja. Misalnya, harga diri yang rendah sebagai agen layanan memengaruhi kepatuhan yang rendah terhadap proses, biaya, dan waktu standar. Asumsi yang salah bahwa pekerjaan mereka adalah fungsi internal murni tidak hanya rutin, tetapi juga mengabaikan standar kerja dan pelayanan.

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Surabaya yang menjadi departemen layanan yang diperlukan masyarakat hendaknya memiliki kemampuan yang teratur dalam memberikan layanan, sebuah instansi pemerintah yang memberitakan mengenai kemampuan lulusan Universitas Surabaya masih kurang. Dengan demikian banyak lowongan belum bisa mereka ambil karena tidak memiliki pengalaman menjadi bagian tersebut oleh pelaku usaha maupun badan usaha yang menyelenggarakan. Responsif dan informatif dari SDM (pegawai) Disnaker terhadap memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mencari informasi tenaga kerja termasuk lowongan kerja, program keterampilan dan lainnya merupakan sebagian dari temuan persaoalan yang terdeteksi. Hal ini menyebabkan kesempatan mendapatkan pekerjaan menjadi minim dan tidak sesuai dengan persyaratan atau keterampilan yang dimiliki pencari kerja. Faktor SDM (pegawai) dianggap sebagai kendala paling utama (dominan) dalam pemberian pelayanan secara responsif dan informatif. Secara kuantitas dan kualitas faktor SDM menentukan kinerja pelayanan publik, oleh karena itu SDM harus memiliki kemampuan pelayanan karena SDM merupakan faktor utama dalam alur proses organisasi. Tingginya jumlah pegawai yang tidak memenuhi syarat menunjukkan bahwa Badan Ketenagakerjaan belum melakukan yang terbaik dalam melatih para pencari kerja. Akibatnya, di Surabaya tidak banyak kriteria yang di ambil sebab kemampuan rendah sehingga banyak yang tidak memiliki pekerjaan.

Berlangsungnya dampak adanya Covid yang melanda, termasuk di Jawa Timur mengambil tindakan Cepat untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berkualitas, mereka yang mama mendirikan biding usaha diharapkan membantu terciptanya pekerjaan baru untuk warga serta usaha baru yang dapat diciptakan. Pertumbuhan ekonomi yang terjadi dipercaya adanya suatu perubahan kualitas tenaga kerja. Pertumbuhan ekonomi yang cepat serta menjadikan badan usaha lebih produktif dengan penjelasan tersebut disebabkan adanya kualitas tenaga kerja. Aktivitas layanan public menjadi salah satu alasan pengamat dalam menciptakan kerangka riset kali ini. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang menjadi objek untuk kemudian dilakukan suatu riset mendalam mengenai layanan yang diberikan.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengatakan bahwa prestasi berarti; beberapa pencapaian, kesuksesan yang terbukti, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika kinerja dihargai, ini harus menghasilkan karyawan yang didorong untuk berusaha mencapai kinerja. Pernyataan kerja terdiri dari tiga bagian penting, diantaranya: maksud, pengukuran serta pengelompokan. Menetapkan strategi meningkatkan kinerja dilakukan oleh berbagai bagian.

### **Kualitas Kinerja**

Kualitas pekerjaan seseorang menjadi bagian dari pengukuran yang mampu dilakukan untuk meninjau serta mengevaluasi pekerjaan tenaga kerja, didukung dengan sarana lain untuk mencapai tujuan organisasi secara umum. Ini dinilai saat mengevaluasi kinerja karyawan selain perilaku seperti komitmen, kepemimpinan, integritas, kerja sama, loyalitas, dan keterlibatan karyawan.

### **Teori Good Governance**

Good Governance menjadi pemantauan kinerja pada bagian organisasi yang memerlukan serta menciptakan dasar sebagai kerangka konsep peraturan yang diberlakukan untuk memudahkan pemangku kebijakan. Definisi kedua juga menyebutkan tata kelola yang baik nantinya merubah sebagai penahan dalam menciptakan system kerja yang baik. Keteguhan pemerintah ialah pelayanan publik yang efisien, sistem hukum yang handal dan administrasi akuntabel kepada publik atau warganya.

### **Prinsip-prinsip Good Governance**

Prinsip Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation merupakan bagian dari adanya prinsip yang digunakan dalam melakukan pengukuran layanan yang dilaksanakan menurut pandangan UNDP yang di sampaikan oleh Sedarmayanti (2009).

- a. Participation (Partisipasi)  
Partisipasi berarti mengikuti serangkaian kegiatan, mengambil andil dalam aktivitasnya atau turut bergabung, secara aktif atau proaktif ikut serta mewujudkan maksud adanya aktivitas bersama setelah ditetapkan sebelumnya pada agenda tersebut.
- b. Rule Of Law (Aturan Hukum)  
Pemerintahan yang baik berdasarkan supremasi hukum mampu memberikan rasa kepercayaan serta berpihak pada masyarakat dalam Hal Layanan.
- c. Accuntability (Akuntabilitas)  
Akuntabilitas memberikan makna memberikan laporan dengan kewajibannya, melakukan penjelasan serta memberikan jawaban, aktivitas yang dijalankan seseorang kepada pihak yang mempunyai wewenang.
- d. Responsiveness (Daya Tanggap)  
Tanggung jawab dalam setiap intuisi proses harus melayani pemangku kepentingan yang berbeda. Misalnya, keinginan untuk membantu masyarakat memecahkan masalah yang mereka hadapi dapat dirasakan melalui indikator pelayanan yang cepat, komunikasi yang jelas dan saling membantu, serta pelayanan dan respon yang tepat waktu. tentang permintaan masyarakat.
- e. Transparency (transparansi)  
Transparansi merupakan pays dalam memberikan jaminan pada warga negara untuk mengubah berita yang jujur dan memberikan berita yang tidak bear sebab adanya perbedaan dari hasil aktivitas dicapai dengan tetap memberikan penghormatan untuk hak individu, masyarakat, dan pemerintah atas kerahasiaan.
- f. Equality (Kesetaraan)  
Prinsip kesetaraan dalam penyelenggaraan pimpinan negara, dengan

mendasari aktivitas dengan aturannya tertinggi, memberikan berita mengenai adanya kebenaran yang mampu menciptakan citra baik di mata masyarakat sebagai penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam kaitannya dengan kebijakan dan pelayanan negara.

g. **Strategic Vision (Visi Strategis)**

Visi strategis merupakan upaya untuk melanjutkan eksistensi organisasi dengan merencanakan kegiatan atau program untuk keperluan memperlancar capaian maksud yang sudah disepakati di awal. pandangan strategis di masa depan.

h. **Effectiveness and Efficiency (Efektifitas & Efisiensi)**

Efektifitas & Efisiensi adalah suatu tahapan aktivitas serta Lembaga yang bertujuan agar menciptakan kebutuhan dengan sesuatu yang mampu memenuhinya, memanfaatkan secara optimal bermacam sumber tenaga yang mampu menunjangnya, sehingga masyarakat dapat dengan mudah digerakkan karena program-program yang disajikan dalam proses perencanaan bagian kebutuhan masyarakat.

i. **Consensus Orientation (Kesepakatan)**

menyatakan bahwa untuk menciptakan suasana baik sebagai fasilitator untuk keperluan umum serta sebagai pemahaman ataupun peluang terbaik untuk mencapai keperluan yang berbeda dan kebijakan serta prosedur yang berbeda yang ditetapkan oleh pemerintah.

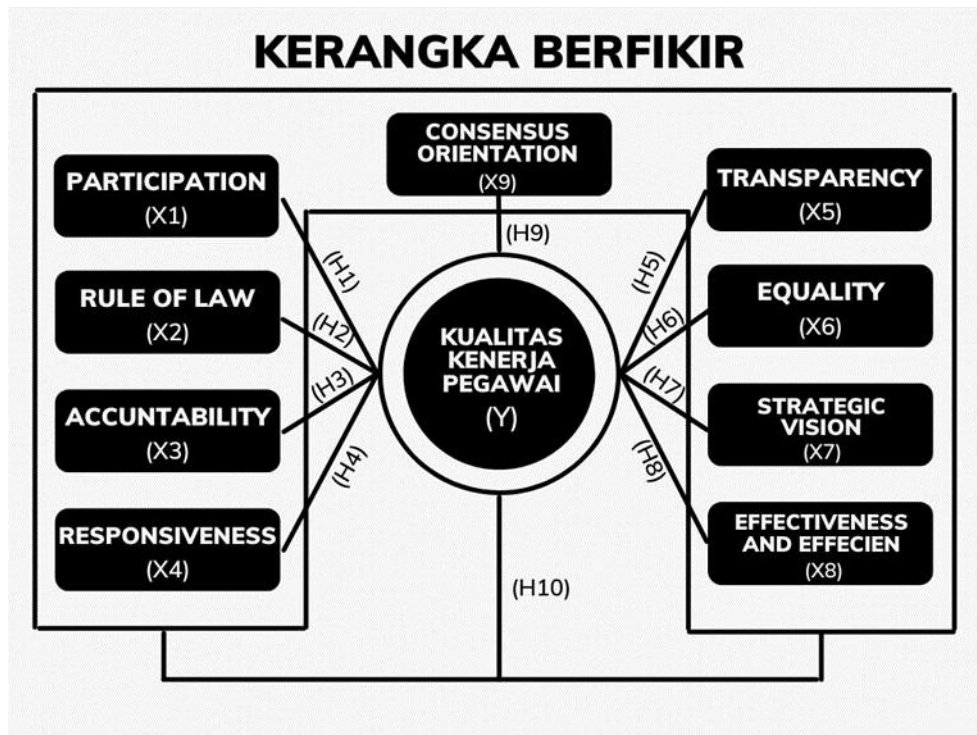
**Penilaian dan Evaluasi Kinerja**

Pendekatan yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan menghargai kinerja ialah penilaian kinerja. Tinjauan kinerja dilakukan agar karyawan mengetahui apa yang diharapkan dewan untuk meningkatkan saling pengertian. Tinjauan kinerja digunakan untuk memberi tahu karyawan mengenai Tindakan yang di capai dan imbalan yang akan didapatkannya. Tujuan dalam menilai kemampuan kerja sebagai bentuk pembelajaran maupun menciptakan tanggapan yang mempromosikan efektivitas staf serta badan usaha.

**Kerangka Berfikir**

Saat penerapan prinsip good governance berlangsung pegawai dituntut memahami 9 prinsip, sebagai tolak ukur dalam menilai kualitas kinerja. Tujuan yang akan dicapai suatu tenaga kerja dapat menggunakan pendekatan misalnya saja, peluang yang dimaksimalkan, mematuhi aturan, menjadi mandiri, maupun menerima resiko agar bermanfaat bagi masyarakat luas.

Hubungan diantara variabel bebas dapat terlihat untuk memberikan dampak pada variabel terikat yang diambil melalui hasil penjabaran sebelumnya, diantaranya ialah Participation (X1), Rule Of Law (X2), Accountability (X3), Responsiveness (X4), Transparency (X5), Equality (X6), Strategic Vision (X7), Effectiveness & Efficiency (X8) dan Consensus Orientation (X9) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). berikut paradigma riset yang dilaksanakan diantaranya ialah:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual riset ini adalah kualitas kinerja pegawai yang merupakan kerangka utama agar mendapatkan berita mengenai pengaruh penerapan prinsip good governance untuk memberikan kemajuan layanan dalam operasional sehari-hari. Untuk membawa perubahan atau dampak positif, secara personal ataupun kumpulan, agar keinginannya tercapai.

Berawal dengan memberikan tatanan yang baik dengan menrapkan pandangan, bermuara pada rumusan masalah yang diteliti oleh peneliti yaitu pengaruh terhadap kualitas kerja di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Surabaya. Perubahan ini diperlukan agar pegawai dan instansi dapat bersinergi memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan merubah sikap dan perilaku pegawai kantor agar dapat melaksanakan tugas pelayanannya dengan lebih baik lagi. Perubahan ini sangat efektif baik secara individu maupun kelompok karena sikap pengurus yang positif, yang mendorong karyawan untuk lebih baik dan berkembang.

### C. METODE PENELITIAN

Analisis data dalam pengamatan kuantitatif adalah aktivitas melakukan pengumpulan data yang diperlukan Melalui berbagai sumber data yang tersedia. Memberikan data yang baik serta mampu mengumpulkannya untuk kemudian diciptakan suatu pendekatan yang mampu menghasilkan suatu fakta yang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan para pemangku kebijakan ataupun pihak lainnya merupakan fungsi dari analisis. Berikut merupakan analisis data yang dipakai dalam riset ini:

### Analisi Regresi Liner Berganda

Penerapan Prinsip Good Governance yaitu Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency serta Consensus Orientation nantinya akan dapat dideteksi suatu pengaruh yang ditujukan pada kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat melalui berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.008	2.244		3.569	.001
	Participation	.105	.333	.027	.315	.753
	Rule Of Law	.218	.291	.063	.751	.454
	Accountability	.639	.300	.197	2.130	.035
	Responsiveness	.143	.259	.044	.553	.581
	Transparency	.858	.283	.242	3.032	.003
	Equality	.233	.308	.070	.756	.451
	Strategic Vision	.127	.285	.036	.444	.658
	Effectiveness & Efficiency	.045	.313	.011	.143	.886
	Consensus Orientation	.914	.329	.251	2.778	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 2.2 Hasil Pengujian Koefisien Regresi  
Sumber: Output data SPSS v 25 yang diolah peneliti, 2023

Melihat adanya hasil pengujian dari olah data yang sudah dilaksanakan maka ada persamaan yang terbentuk pada pengujian kali ini, berikut adanya persamaan tersebut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9$$

$$Y = 8.008 + 0,105 X_1 + 0,218 X_2 + 0,639 X_3 + 0,143 X_4 + 0,858 X_5 + 0,233 X_6 + 0,127 X_7 + 0,045 X_8 + 0,914 X_9$$

Melihat adanya persamaan yang sudah disusun mampu dijelaskan:

- 8,008 merupakan nilai tetap yang dimiliki bila kondisi ketika variabel lain seperti variabel Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accountability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Perubahan akan terjadi pada kinerja apabila ada yang memberikan dampak dari variabel bebas.
- Besaran nilai 0,105 menjadi nilai dari  $b_1$ , memperlihatkan pada hasil ini Participation memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Participation dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.105 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.

- Besaran nilai 0,218 menjadi nilai dari b2, memperlihatkan pada hasil ini Rule Of Law memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Rule Of Law dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.218 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,639 menjadi nilai dari b3, memperlihatkan pada hasil ini Accuntability memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Accuntability dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.639 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,143 menjadi nilai dari b4, memperlihatkan pada hasil ini Responsiveness memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Responsiveness dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.143 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,858 menjadi nilai dari b5, memperlihatkan pada hasil ini Transparency memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Transparency dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.858 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,233 menjadi nilai dari b6, memperlihatkan pada hasil ini Equality memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Equality dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.233 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,127 menjadi nilai dari b7, memperlihatkan pada hasil ini Strategic Vision memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Strategic Vision dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.127 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,045 menjadi nilai dari b8, memperlihatkan pada hasil ini Effectiveness & Efficiency memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Effectiveness & Efficiency dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.045 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.
- Besaran nilai 0,914 menjadi nilai dari b9, memperlihatkan pada hasil ini Consensus Orientation memiliki hasil tidak negatif pada Kinerja Pegawai, yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Consensus Orientation dimana hal ini menunjukkan sebesar 0.914 akan memberikan sumbangsih pada perubahan kinerja yang ada.

#### **Uji Simultan (uji-F)**

Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) nantinya akan dapat diketahui kemampuan dalam memberikan dampak pada variabel terikat ialah kinerja karyawan melalui pengiklan F. berikut merupakan hasil yang didapatkan melalui upaya pengujian



ini:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	914.670	9	101.630	12.341	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.021.188	124	8.235		
	Total	1.935.858	133			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Consensus Orientation, Strategic Vision, Transparency, Rule Of Law, Responsiveness, Effectiveness & Efficiency, Participation, Equality, Accountability						

Gambar 2.3 Hasil Uji t (Parsial)

Sumber: Output data SPSS v 25 yang diolah peneliti, 2023

Setelah melakukan pengolahan data memaparkan hasilnya dimana signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F_{(k-1 ; n-k)}$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accountability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

#### Uji Uji Koefisien Determinasi

Setidaknya rentang 0 serta 1 menjadi penilaian akan pengujian ini (Nugroho). Jumlah variabel yang diapakai akan mampu menentukan jumlah dari nilai r Square yang hendaknya dipakai dalam analisis regresi. Adapun hasil yang diperoleh dalam pengujian ini ialah:

Tabel 2.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.434	2.870
a. Predictors: (Constant), Consensus Orientation, Strategic Vision, Transparency, Rule Of Law, Responsiveness, Effectiveness & Efficiency, Participation, Equality, Accountability				

Sumber: Output data SPSS v 25 yang diolah peneliti, 2023

Uraian diatas menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **D. PEMBAHASAN PENELITIAN**

##### **Pengaruh Prinsip Participation terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi memperlihatkan mengenai prinsip Participation memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,105. hasil koefisien prinsip Participation ini cukup rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip participation memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Participation ( $X_1$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 5,927 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan H1 serta penolakan H0. Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Participation pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari : F tabel = F (k-1 ; n-k), F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124). Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accuntability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini..

##### **Pengaruh Prinsip Rule Of Law terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi menunjukkan bahwa prinsip Rule Of Law memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,218 hasil koefisien prinsip Rule Of Law ini cukup rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Rule Of Law memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Rule Of Law ( $X_2$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 5,368 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan H1 serta penolakan H0. Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Rule Of Law pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accountability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

### **Pengaruh Prinsip Accountability terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi menunjukkan bahwa prinsip Accountability memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,639 hasil koefisien prinsip Accountability ini cukup tinggi dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Accountability mampu memberikan dampak terbesarnya pada kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Accountability ( $X_3$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 7,294 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan H1 serta penolakan H0. Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Accountability pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accountability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **Pengaruh Prinsip Responsiveness terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi memperlihatkan mengenai prinsip Responsiveness memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,143 hasil koefisien prinsip Responsiveness ini cukup rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Responsiveness memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Responsiveness ( $X_4$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 4,738 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan  $H_1$  serta penolakan  $H_0$ . Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Responsiveness pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F_{(k-1 ; n-k)}$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accountability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **Pengaruh Prinsip Transparency terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi memperlihatkan mengenai prinsip Transparency memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,858 hasil koefisien prinsip Transparency ini cukup rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Transparency memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Transparency ( $X_5$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukkan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 6,819 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan  $H_1$  serta penolakan  $H_0$ . Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Transparency pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accuntability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **Pengaruh Prinsip Equality terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi memperlihatkan mengenai prinsip Equality memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,233 hasil koefisien prinsip Equality ini cukup rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Equality memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Equality ( $X_6$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukkan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 5,787 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan  $H_1$  serta penolakan  $H_0$ . Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Equality pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accuntability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X)

terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **Pengaruh Prinsip Strategic Vision terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi menunjukkan bahwa prinsip Strategic Vision memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,127 hasil koefisien prinsip Strategic Vision ini cukup rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Strategic Vision memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Strategic Vision ( $X_7$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukan sig 0,000 tidak melebihi 0,05 maupun 3,430 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan  $H_1$  serta penolakan  $H_0$ . Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Strategic Vision pada

Kinerja Pegawai secara signifikan. Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accountability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **Pengaruh Prinsip Effectiveness & Efficiency terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi dapat diketahui bahwa prinsip Effectiveness & Efficiency memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,045 hasil koefisien prinsip Effectiveness & Efficiency ini sangat rendah dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Effectiveness & Efficiency menjadi pengaruh terkecil pada kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukkan sig 0,001 tidak melebihi 0.05 maupun 3,341 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan  $H_1$  serta penolakan  $H_0$ . Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Effectiveness & Efficiency pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accuntability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accuntability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **Pengaruh Prinsip Consensus Orientation terhadap Kinerja Pegawai**

Pada analisis regresi dapat diketahui bahwa prinsip Consensus Orientation memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai dengan koefisien 0,914 hasil koefisien prinsip Consensus Orientation ini paling tinggi dibandingkan dengan koefisien indikator prinsip lainnya. Sehingga prinsip Consensus Orientation mampu memberikan pengaruhnya terbesar pada kinerja pegawai jika dilihat dari variabel independen yang lain.

Nilai signifikansi variabel Prinsip Consensus Orientation ( $X_9$ ) yang dilakukan dengan pengujian t pada Kinerja Pegawai (Y) ialah menunjukkan sig 0,000 tidak melebihi 0.05 maupun 7,911 yang ditunjuk sebagai t hitung ternyata tidak lebih kecil dari 1,979 sebagai t tabelnya maknanya ada penerimaan  $H_1$  serta penolakan  $H_0$ . Berarti ada pengaruhnya yang dihasilkan Prinsip Consensus Orientation pada Kinerja Pegawai secara signifikan.

Selanjutnya yang kedua hasil uji simultan (uji-F) mendapatkan signifikansi regresi simultan (uji-F) diüerlihatkan nilai F tabel yaitu 1,96 yang diperoleh dari distribusi nilai F tabel (terlampir) dimana 1,96 diperoleh dari :  $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k)$ ,  $F = (10-1 ; 134-10) / F = (9 ; 124)$ . Maka nilai signifikansi untuk variabel pengaruh Penerapan Prinsip Good Governance (Participation ( $X_1$ ), Rule Of Law ( $X_2$ ), Accuntability ( $X_3$ ), Responsiveness ( $X_4$ ), Transparency ( $X_5$ ), Equality ( $X_6$ ), Strategic Vision ( $X_7$ ), Effectiveness & Efficiency ( $X_8$ ) dan Consensus Orientation ( $X_9$ )) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau nilai F hitung  $12,341 >$  nilai F tabel 1,96. Hal Tersebut bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$

diterima berarti ada pengaruh pada Penerapan Prinsip Good Governance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan.

Dan yang terakhir menghasilkan suatu penialain determinasi dimana mencapai nilai (adjusted R-squared) sebesar 0,472 yang artinya bahwa 47,2% kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya dipengaruhi oleh variabel Penerapan Prinsip Good Governance (Participation, Rule Of Law, Accountability, Responsiveness, Transparency, Equality, Strategic Vision, Effectiveness & Efficiency dan Consensus Orientation) lalu untuk 52,8% menjadi sisanya mampu diberikan dampak diluar dari penggunaan variabel ini.

#### **E. KESIMPULAN**

Setelah melakukan berbagai rangkaian pengujian dalam melihat kaitanya mengenai hasil riset dimana akan menjelaskan simpulan yang dapat diambil serta dikembangkan ialah:

1. Dalam menerapkan prinsip-prinsip good governance, pelaksanaan secara umum sudah cukup baik berdasarkan dari pengamatan yang dilakukan, namun masih perlu perbaikan dan pengembangan lebih lanjut, terutama di segala bidang yang masih terbuka peluang untuk mempertimbangkan keinginan, saran, dan lain-lain. perlu kritik dari masyarakat untuk perbaikan di masa depan.
2. Hasil beberapa uji regresi linier menunjukkan bahwa penerapan 9 prinsip good governance yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Surabaya.
3. Dari seluruh variabel Prinsip Good Governance pada uji t (parsial), terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Disnaker Surabaya. Hal ini terlihat dari t-hitung seluruh prinsip good governance lebih besar dari t-tabel yaitu 1,979 pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  ( $\alpha = 0,05$ ). Artinya: semakin baik prinsip-prinsip good governance dilaksanakan, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.
4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan good governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat memiliki nilai R-kuadrat sebesar 0,472 yang setara dengan 47,2%. Persentase ini berarti penerapan prinsip good governance dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 0,528 atau 52,8% (100% menjadi 47,2%) menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang mungkin tidak diperhitungkan disini. untuk mempelajari Hal ini juga membantu mengoptimalkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Andhika Trisno, Marlien Lopian, D. (2017). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Wanea Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 9.
- Andi Nimah Sulfiani. (2021). Good Governance Penerapan Prinsip-Prinsip Good



- Governance dalam Pelayanan BPJS Kesehatan Di Kota Palopo. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(1), 95–116.  
<https://doi.org/10.52316/jap.v17i1.59>
- Arina Mahadewi, I. A., & Dwija Putri, I. A. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 568.  
<https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i01.p21>
- DAHLAN, M. (2017). Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Unit Pelayanan Publik, Dan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Eksternal Sebagai Moderating Variable. *Sosiohumaniora*, 19(1), 45–51.  
<https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v19i1.10515>
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrative: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7–18.  
<https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/6491>
- Epriliani, D. (2022). Pengaruh Penerapan Good Governance, Pengawasan Intern Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 79–90.  
<https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1198>
- Hati, S. W., Arumrasmy, A., Bisnis, P. A., Politeknik, T., Batam, N., Centre, B., Yani, A., & Riau, K. (2017). *ANALISIS PENERAPAN PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK NEGERI BATAM*.
- Palangda, L., & Dame, J. M. (2020). Penerapan Prinsip Good Governance Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 273–287.  
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p273-287>
- Perusahaan Nurfauziah, K., & Setiawan, T. (2013). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap*.
- Putri, A. R., & Wulandari, S. (2021). *Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non Keuangan Pada Perum Bulog Sub Divre Semarang*. 16(1), 69–81.  
<https://akuntansi.pnp.ac.id/jam>
- Rumalolas, R., Pascasarjana, P., Manajemen, M., & Surakarta, U. M. (2018). *Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Perangkat Daerah*.
- Saribu, A. D. (2017). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengel. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 20(1), 91–108. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)