



Pengaruh *Good Governance* Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis)

Dian Sundari¹, Enas Enas², Aan Anwar Sihabudin³

^{1,2,3} Universitas Galuh

Korespondensi penuls : diansundari@student.unigal.ac.id

Abstract. Information technology is not followed by an increase in knowledge, skills and work attitudes of employees in carrying out their duties and responsibilities. In addition, employee performance is affected by good governance which is not optimal due to the absence of transparent data in improving staff quality and lack of employee involvement in the decision-making process and the competence of human resources is not optimal because there are still many employees who do not have a high level of education and the rapid development of information technology is not followed by an increase in knowledge, skills and work attitudes of employees in carrying out their duties and responsibilities. The research was conducted using a quantitative explanatory survey method. The data analysis technique used is descriptive statistics, inferential statistical analysis with multiple regression models. The results of the study inform (1) Good governance has a positive and significant effect on employee performance at the Ciamis District Tourism Office. This means that the better the good governance, the higher the performance of employees at the Ciamis Regency Tourism Office. (2) Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Ciamis Regency Tourism Office. This means that the higher the competency, the higher the employee performance at the Ciamis Regency Tourism Office. (3) Good governance and competence have a positive and significant effect on employee performance at the Ciamis District Tourism Office. This means that the better the good governance and competence, the higher the employee performance at the Ciamis Regency Tourism Office.

Keywords: good governance, employee performance, human resource competence

Abstrak. Teknologi informasi tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya selain itu kinerja pegawai dipengaruhi oleh Good governance belum optimal yang disebabkan tidak adanya data transparansi dalam peningkatan mutu kepegawaian dan kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan kompetensi sumber daya manusia belum optimal yang disebabkan masih banyaknya pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan cepatnya perkembangan teknologi informasi tidak diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif survei eksplanasi (explanatory survey). Teknis analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis statistik inferensial dengan model regresi berganda (multiple regression). Hasil penelitian menginformasikan (1) Good governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik good governance maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis semakin tinggi. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis semakin tinggi. (3) Good governance and competence berpengaruh positive and significant terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik good governance dan kompetensi maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis semakin tinggi.

Kata kunci: good governance , kinerja pegawai, kompetensi sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi, karena menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen merupakan suatu proses untuk membuat aktivitas terselenggara secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Dalam kaitannya, bentuk efisien memperlihatkan suatu bentuk keterkaitan mengenai input dan output yang dalam prosesnya mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan suatu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu aspek di dalam organisasi yang perlu mendapatkan sebuah perhatian dari bagian manajemen yaitu kinerja pegawai.

Kinerja merupakan peran yang penting bagi organisasi, karena penilaian diukur dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perseorangan harus lebih diperhatikan karena merupakan bagian dari kinerja organisasi. Maka dari itu pegawai merupakan aset yang penting bagi organisasi, bahwa seorang pegawai negeri harus mempunyai kondisi yang unggul, berpotensi, berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna yang sesuai dengan peraturan dan pengawasan untuk penentu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti di atas, maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Good governance* belum optimal yang disebabkan tidak adanya data transparansi dalam peningkatan mutu kepegawaian dan kurangnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kompetensi sumber daya manusia belum optimal yang disebabkan masih banyaknya pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berlatar belakang pariwisata.
3. Kinerja pegawai belum optimal yang disebabkan rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis ada di nilai 94.89 (baik) dari rentang nilai sangat baik yaitu 120.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA (*LITERATURE REVIEW*)

Pengertian Good Governance

Jik ingin lebih menelusuri mengenai perkembangannya, istilah dari Good Governance bukanlah sebuah konsep yang baru. Dalam konsepnya governance sama halnya dengan peradaban manusia yang sudah memiliki usia tua. Menurut Sedarmayanti (2018:277) bahwa :

Good governance adalah bentuk dari proses sebuah tata kelola pemerintahan yang baik dengan melibatkan seluruh kalangan terhadap kegiatan ekonomi, sosial dan politik proses tata kelola pemerintahan yang baik dengan melibatkan kalangan dalam bentuk kegiatan ekonomi, sosial, politik dan memanfaatkan sumber daya alam,, keuangan dan manusia untuk kebutuhan serta kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan meyakini asas keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, taransparansi serta akuntabilitas.

Menurut UNDP (*United Nations Development Program*) dalam Sedarmayanti (2018: 276) bahwa:

Good governance adalah hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara negara, sektor swasta dan masyarakat dalam prinsip-prinsip, partisipasi, supermasi hukum, transparansi, cepat tanggap membangun kesepakatan, kesejajaran, efektif dan efisien, bertanggungjawab dan mengedepankan visi stratejik.

Menurut World Bank dalam Mardiasmo (2018: 32) bahwa :

Good Governance adalah suatu pengelolaan dalam sebuah manajemen pembangunan yang kokoh, konsisten, kuat dan sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, untuk menghindari salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi secara politik maupun dari administratif, dengan tetap menjalankan disiplin anggaran dan bentuk penciptaan legal and political framework (susunan politik) bagi tumbuh kembangnya aktivitas usaha tersebut.

Mardiasmo (2018: 31) menyatakan bahwa “*good governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan publik”. Sedangkan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Kurniawan (2017: 16) mendefinisikan bahwa : “*Good governance* sebagai penyelenggaraan pemerintahan negara yang akur dan bertanggung jawab, efisiensi dan efektif dengan selalu menjaga kegiatan dalam interaksi yang stabil di antara wilayah negara, sektor swasta dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis simpulkan bahwa *good governance* adalah hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara negara, sektor swasta dan masyarakat dalam prinsip-prinsip, partisipasi, supermasi hukum, transparansi, cepat tanggap membangun kesepakatan, kesenjangan, efektif dan efisien, dalam bertanggungjawab serta visi strategik.

Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi baik itu privat maupun publik sangatlah diperlukan untuk membangun membangun sumber daya manusia (SDM) yang secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. SDM yang berkompentensi tinggi tersebut akan menjadi pusat dari suatu keunggulan dalam organisasi kemudian untuk faktor pendukung dalam bentuk daya saing organisasi untuk memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan dengan begitu cepatnya.

Menurut McClelland dalam Rivai (2017: 299) bahwa Kompetensi (*competency*) yaitu bentuk keistimewaan yang dimiliki oleh seseorang dan berpengaruh langsung dan dapat memprediksikan bentuk kerja yang baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 4) bahwa : Kompetensi adalah salah satu kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian dan mempengaruhi secara langsung pada kinerja“.

Pendapat Priansa (2016: 258), mendefinisikan bahwa : “Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada di permukaan”. Sedangkan Abdussamad (2016: 46) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah sebuah konsep yang bermakna sebagai sifat kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan pribadi seseorang yang disyaratkan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan tertentu secara berhasil”. Spencer dan Spencer dalam Abdussamad (2016: 42) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu”.

Berdasarkan pengertian tersebut ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat mendasar yang dimiliki dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang yang dapat diperkirakan pada berbagai bentuk keadaan dan tugas pekerjaan untuk dijadikan alat maupun dorongan dalam mencapai prestasi dan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja tidak termasuk karakteristik setiap individu, seperti bakat, atau kemampuan, tetapi kemampuan itu sendiri. Priansa (2016: 269) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berada di organisasi”. Robbins (2018: 176) menuturkan bahwa Kinerja adalah hasil penilaian atau evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kebiasaan yang diberlakukan sebelumnya.

Menurut Soelaiman (2017: 279) kinerja yaitu sesuatu yang dilakukan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam suatu waktu tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Simamora (2016: 19) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah bentuk tingkatan dimana para karyawan dapat mencapai tujuan-tujuan dari pekerjaan tersebut. Prawirosentono (2015: 2) menyatakan bahwa

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan kekuatan dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, aman dari sanksi hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2017: 9) menyatakan bahwa Kinerja pegawai yaitu hasil kerja dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh seorang atasan atau pimpinan dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian atau seluruh populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011: 27).

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh melalui pengukuran variabel-variabel penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran, terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu:

- Variabel bebas : *Good governance* (X1) dan Kompetensi (X2)
- Variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis sebanyak 65 orang. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 65 orang atau seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis dengan alasan, karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto (2018: 175) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis sebanyak 65 orang. Sedangkan data sekunder diperoleh dari seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis.

Instrumen penelitian adalah alat yang dipakai untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan (daftar pertanyaan dalam bentuk pernyataan) yang disampaikan kepada responden

Teknik Pengolahan Data

Untuk teknik pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows version 21.00 dengan melakukan analisis regresi.

Teknik Analisis Data

1. Statistik deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden dan untuk mengetahui kriteria deskripsi dari masing-masing variabel yang diteliti. Karakteristik responden yang digunakan meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan Pekerjaan. Sedangkan untuk menilai kriteria dari distribusi data dari masing-masing variabel adalah menggunakan rentang kriteria (Umar, 2017 : 25).

2. Analisis Statistik Induktif (Inferensial), yaitu

Analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda (*Multiple Regression*), untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan uji signifikansi koefisien determinasi secara keseluruhan diuji dengan uji F, sedangkan untuk menguji signifikansi koefisien determinasi masing-masing variabel bebas secara parsial digunakan uji t.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur. Caranya yaitu dengan analisis item dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2016:173) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

2. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan total skor genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus *Spearman Brown* (Sugiyono, 2016:149).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif good governance terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($16,974 > 1,998$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara good governance terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik good governance maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Santosa (2018: 133) menyatakan bahwa: Penerapan prinsip-prinsip Good Governance sangat penting terhadap pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja aparatur negara. Hal ini karena pemerintah merancang konsep prinsip-prinsip Good Governance untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, disamping itu masyarakat masih menganggap pelayanan publik yang dilaksanakan oleh birokrasi akan cenderung lama dan tidak profesional.

Halim dan Iqbal (2017:21) menyatakan bahwa “pemerintah atau organisasi yang berasaskan *good governance* maka membuat setiap aktivitas pada organisasi publik dapat dipertanggungjawabkan terutama pertanggungjawaban kinerja pegawai”. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian Rumlolas (2018), Nasrun (2019) dan Eliana, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang mempunyai pemahaman *good governance* secara tepat dan benar, tentu akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas kinerja pegawai tersebut dalam berkarya, dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan oleh organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* yang kuat akan

menimbulkan dampak positif dari kinerja pegawai. Pegawai akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Namun, apabila pemahaman kinerja pegawai terhadap prinsip-prinsip *Good Governance* rendah, maka pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak akan menanamkan prinsip-prinsip *Good Governance*, sehingga hasil kinerja pegawai akan menurun.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu *good governance* terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik *good governance* maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,197 > 1,998$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Abdussamad (2016:62) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam kondisi situasi selektif kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi”. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sunarmo, dkk (2018), Eliana, dkk (2021), Habiburrahman (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi SDM sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena kompetensi merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor internal pada kinerja pegawai karena kompetensi muncul dari dalam diri seseorang karya pegawai wan itu sendiri, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan. Pegawai yang memiliki kompetensi mampu memberikan kinerja yang berkualitas karena pegawai akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan mampu memberikan pelayanan yang baik.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis.

Pengaruh *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *good governance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji F) diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($207,099 > 3,15$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *good governance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik *good governance* dan kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Halim dan Iqbal (2017: 21) yang menyatakan “Pemerintah atau organisasi yang berasaskan *good governance* maka membuat setiap aktivitas pada organisasi publik dapat dipertanggungjawabkan terutama pertanggungjawaban kinerja pegawai. Selain itu pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam menunjang kinerja pegawai.” Selanjutnya penelitian yang dilakukan Eliana, dkk (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *good governance* dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terselenggaranya *good governance* merupakan upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan diterapkannya *good governance* maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai juga dibutuhkannya kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah landasan yang dapat digunakan untuk mengarahkan karakteristik individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang pegawai. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui apakah pekerjaan tepat pada sasaran dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan organisasi

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh *good governance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu *good governance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi *good governance* dan

kompetensi terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian dengan merujuk pada deskripsi dan pembahasan hasil dari penelitian, maka diambil simpulan sebagai berikut:

1. *Good governance* pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Skor tertinggi pada indikator aturan hukum dan terendah adalah pada indikator partisipasi. *Good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik *good governance* maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis semakin tinggi.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Skor tertinggi pada indikator pengetahuan dan terendah adalah pada indikator karakteristik pribadi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis semakin tinggi.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis adalah sangat baik. Skor tertinggi pada indikator kerjasama yang dihasilkan dan terendah adalah pada indikator kuantitas. *Good governance* dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia maka kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis semakin tinggi.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, penulis mencoba memberikan, saran-saran sebagai berikut:

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan *good governance* hendaknya mampu meningkatkan transparansi dengan cara membuat website resmi yang memuat informasi-informasi penting yang dibutuhkan masyarakat.

2. Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kompetensi hendaknya mampu meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara mengikutsertakannya dalam pendidikan dan pelatihan.
3. Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis dalam meningkatkan kinerja pegawai hendaknya mampu meningkatkan waktu kerja dengan memberlakukannya *punishment* bagi pegawai yang terlambat kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menggunakan variabel-variabel independen yang lebih luas, selain *good governance* dan kompetensi seperti Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan disiplin kerja agar mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) variabel dependen dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2016). Kompetensi Aparat Dalam Pelayanan Publik. Yogyakarta : Deepublish.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Halim, A dan Iqbal, M. (2017). Pengelolaan Keuangan Daerah. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Kurniawan Agung. (2017). Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta : Pembaruan.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah. Yogyakarta : Andi.
- Prawirosentono, S. (2016). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Priansa, D.J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, A. (2018). Good Governance dan Hukum Lingkungan. Jakarta : ICEL.
- Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). Metode Kuantitatif, Kualitatif dan H&D. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2017). Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.