

## **Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Lampung**

Devi Elva Octaviana<sup>1✉</sup>, Agus Zahron Idris<sup>2</sup>, Fitra Dharma<sup>3</sup>, Rialdi Azhar<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Akuntansi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Lampung Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pegawai di Polda Lampung. Populasi penelitian mencakup 9 Satuan Kerja di Polda Lampung, dengan total anggota Polri dan PNS sebanyak 1.627 individu. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *quota sampling*. Sampel yang digunakan adalah 94 responden yang mewakili masing-masing satuan kerja. Variabel yang diamati meliputi kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* oleh Kepolisian Daerah Lampung memberikan dampak positif pada kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Good governance, kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, akuntabilitas, kinerja pegawai.*

### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of implementing Good Governance principles on employee performance at the Lampung Regional Police. The research population includes 9 Work Units in the Lampung Regional Police, with a total of 1,627 members of the Police and Civil Servants. The sampling method was carried out using the quota sampling method. The sample used was 94 respondents representing each work unit. Observed variables include competence, fairness, behavior, transparency, effectiveness, responsiveness, and accountability. The research results show that all independent variables have a positive influence on employee performance. This indicates that the implementation of Good Governance principles by the Lampung Regional Police has had a positive impact on employee performance.*

**Keywords:** *Good governance, competence, justice, behavior, transparency, effectiveness, responsiveness, accountability, employee performance.*

Copyright (c) 2024 Devi Elva Octaviana

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [devielvaoctaviana1910@gmail.com](mailto:devielvaoctaviana1910@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi yang bertujuan mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya visi dan misi organisasi serta membantu dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul. Sutrisno (2016:172) mengartikan

kinerja sebagai hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Tata kelola yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan transparansi, efisiensi, dan kualitas birokrasi.

Misalnya, Polda Lampung menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dalam pengelolaan anggaran tahunan. Fokusnya adalah pada kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas. Hal ini menunjukkan keterkaitan yang erat antara praktik tata kelola yang baik dan kinerja organisasi.

Selain itu, tata kelola pemerintahan yang baik di kepolisian juga berkaitan dengan praktik akuntansi yang baik. Dengan memastikan bahwa semua transaksi keuangan yang direkam secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, sistem akuntansi yang baik membantu menegakkan akuntabilitas dalam pengelolaan dana dan sumber daya lainnya di kepolisian.

Berdasarkan Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian Daerah Lampung menduduki peringkat ke-25 dengan ITK sebesar 5.225, di bawah rata-rata nasional 5.693, dan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan berlakunya Tata Kelola Kepolisian di sana. Selain laporan tersebut, Kepolisian Daerah Lampung juga melakukan pengukuran ITK melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), mengacu pada Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018.

Pada tahun 2021, Polda Lampung mencapai skor rata-rata ITK sebesar 5,25, melebihi target 5,2, dengan pencapaian 100,96%. Sementara pada tahun 2022, skor rata-rata ITK meningkat menjadi 5,44, melampaui target 5,30, dengan pencapaian 102,63%. Penilaian ITK selama dua tahun tersebut menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 3,60%, terutama dalam aspek tata kelola.

Selain itu, terjadi penurunan kasus pelanggaran kedisiplinan anggota kepolisian Polda Lampung dari tahun ke tahun. Kabid Propam Polda Lampung, Kombes Pol M. Syarhan, mencatat penurunan jumlah kasus dari 262 personel pada tahun 2021 menjadi 190 personel pada tahun 2022. Begitu pula dengan kasus pelanggaran kode etik kepolisian yang menurun dari 110 personel pada tahun 2021 menjadi 91 personel pada tahun 2022. .

Meskipun terjadi peningkatan kinerja, Polda Lampung masih berada di peringkat ke-25 di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap apakah penerapan tujuh prinsip *good governance* (kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsi, dan akuntabilitas) berdampak pada fenomena tersebut.

Dalam penelitian sebelumnya, Andani (2015) membuktikan bahwa semua prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), yaitu keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Negari dan Asyik (2018) juga menyatakan bahwa keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran yang termasuk prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri dan I Made Pande Dwiana Putra. Penelitian tersebut

menunjukkan hasil bahwa akuntabilitas, independensi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, prinsip transparansi, responsibilitas, dan kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian mengenai penerapan prinsip-prinsip *good governance* sudah banyak dilakukan. Tetapi belum ada satupun penelitian yang meneliti mengenai prinsip-prinsip *good governance* seperti yang diterapkan oleh Polda Lampung. Dengan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah ketujuh prinsip *good governance* yang diterapkan oleh Polda Lampung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Polda Lampung. Penelitian ini dibangun dengan judul **“Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai di Polda Lampung.”**

## METODOLOGI

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dari penelitian ini adalah data subyek (*Self-Report Data*). Data dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuisioner kepada responden terkait. Dalam penelitian ini data primer yaitu kuisioner yang berisi pertanyaan tentang penerapan prinsip-prinsip *good governance* dan kinerja pegawai.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu 9 Satuan Kerja yang ada di Polda Lampung. Berdasarkan Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia, 9 Satuan Kerja tersebut antara lain: Pembinaan Masyarakat (Binmas), Lalu Lintas (Lantas), Polisi Perairan (Polair), Intelejen Keamanan (Intelkam), Samapta Bhayangkara (Sabhara), Sumber Daya Manusia (SDM), Reserse Kriminam Umum (Reskrimum), Reserse Kriminal Khusus (Reskrimsus), dan Reserse Narkoba (Res Narkoba). Jumlah Anggota Polri dan PNS pada seluruh Satker tersebut di Polda Lampung yang manjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1.627.

#### Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *quota sampling*. Sampel yang diambil harus mewakili keseluruhan yang menjadi populasi dalam penelitian. Jumlah sampel minimum yang dibutuhkan yaitu sebanyak 94 responden yang mewakili masing-masing 9 satuan kerja yang ada di Kepolisian Daerah Lampung. Jumlah tersebut dihitung berdasarkan rumus slovin.

#### Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{1.627}{(1 + 1.627 \times (10\%)^2)} = 94$$

Keterangan:

- n : Jumlah minimal sampel
- N : Jumlah pegawai Polda Lampung
- e : nilai error (10%)

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket. Peneliti menyebarkan kuisioner langsung ke Kepolisian Daerah Lampung (Polda Lampung) yang menjadi objek dalam penelitian yang kemudian didistribusikan dan dikumpulkan secara langsung.

## Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Dependen

Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini diukur dengan menggunakan 5 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pengukuran kinerja pegawai di Polda Lampung diukur dengan penyebaran kuesioner yang berupa pertanyaan tertutup yang disebarakan kepada responden menggunakan skala likert 1 sampai 5.

#### 2. Variabel Independen

##### a. Kompetensi ( $X_1$ )

Menurut Spencer dalam Rismawati (2022) kompetensi adalah sifat yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerjanya di tempat kerjanya atau sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau dalam kondisi tertentu.

##### b. Keadilan ( $X_2$ )

Gibson dkk. (2012) dalam Permatasari dan Supartha (2017) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai ketika seseorang merasa diperlakukan dengan adil di tempat mereka bekerja.

##### c. Perilaku ( $X_3$ )

Robbins (2002) berpendapat perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

##### d. Transparansi ( $X_4$ )

Mardiasmo (2004) mengatakan bahwa tranparansi adalah keterbukaan (openness) pemerintah dalam memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang aktivitas pengelolaan sumber daya publik.

##### e. Efektivitas ( $X_5$ )

Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dari awal disebut efektivitas kinerja. Efektivitas kerja pada penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu pencapaian tugas, integrasi, dan adaptasi.

##### f. Responsif ( $X_6$ )

Nilai responsif ditunjukkan dengan perilaku kerja yang proaktif, kooperatif, kritis, suportif, peka terhadap lingkungan kerja dan kebutuhan. Indikator yang digunakan untuk mengukur prinsip responsif yaitu kapabilitas, loyalitas professional, dan sensitivitas.

##### g. Akuntabilitas ( $X_7$ )

Menurut Santoso (2004), akuntabilitas adalah kewajiban untuk bertanggung jawab atas keputusan, tindakan, dan kinerja organisasi yang

diukur secara objektif melalui pelaporan atau penjelasan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi dan eksternal. Akuntabilitas dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator, yaitu akuntabilitas keuangan, akuntabilitas kejujuran dan hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan. Dalam penelitian ini, nilai akuntabilitas diukur dari jawaban para responden di Polda Lampung.

## Metode Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Model statistik deskriptif adalah model deskriptif yang memiliki interpretasi yang sudah ada, baik menurut pembentukan kondisi, pendapat, dan proses, atau dapat dikatakan bahwa model deskriptif ini adalah deskripsi akurat dari fenomena atau aturan yang dipelajari.

### 2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Validitas mengacu pada seberapa tepat data yang terjadi pada objek penelitian dapat dibandingkan dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi, data yang valid adalah data yang tidak berbeda dari apa yang terjadi pada subjek penelitian dan apa yang dilaporkan peneliti (Ghozali, 2016).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan yang mengukur konsistensi hasil jika suatu karakteristik diukur berulang kali (Ghozali, 2016).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel pengganggu, atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov - Smirnov (K-S) digunakan untuk menguji normalitas.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah ada varian yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika ada perbedaan varians, maka ada masalah heterokedastitas.

#### c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas regresi. Dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), data yang dinyatakan baik adalah data yang tidak terjadi multikorelasi.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Berganda

Untuk mengukur pengaruh antar variabel, digunakan uji regresi yang meliputi regresi linear dan regresi multiple, sesuai dengan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_7$  = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

- X2 = Keadilan
- X3 = Perilaku
- X4 = Transparansi
- X5 = Efektivitas
- X6 = Responsif
- X7 = Akuntabilitas
- e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

b. Uji F

Uji F merupakan pengujian yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Menurut Ghozali (2016), uji t bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) mempunyai posisi dan peran yang strategis dalam menjaga serta memelihara keamanan dan ketertiban. Saat ini institusi Polri memiliki satuan kewilayahan sebanyak tiga puluh empat Kepolisian Daerah (Polda), salah satunya yaitu Kepolisian Daerah (Polda) Lampung. Oleh karena itu keberadaan Polda Lampung memegang peran penting dalam menjaga dan memelihara situasi keamanan ketertiban masyarakat dan penegakan hukum di Provinsi Lampung. Kepolisian Daerah Lampung tergolong dalam Polda tipe A sehingga dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah (Kapolda) yang memiliki pangkat bintang dua atau [Inspektur Jenderal Polisi](#).

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, yang menjelaskan kedudukan, tugas dan fungsi kepolisian daerah, dan struktur organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa tugas pokok Polri yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta menegakkan hukum.

Dalam menjalankan tugasnya, Polda Lampung menyelenggarakan fungsi kepolisian yang terdiri dari pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, pelaksanaan intelijen dalam bidang keamanan, penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pelaksanaan sabhara kepolisian, pelaksanaan lalu lintas kepolisian, pelaksanaan kepolisian perairan, dan pembinaan masyarakat.

Kepolisian Daerah Lampung tergolong dalam Polda tipe A yang dipimpin oleh seorang Kapolda dengan pangkat bintang dua atau [Inspektur Jenderal Polisi](#). Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, maka struktur Polda Lampung adalah sebagai berikut.

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data yang menyajikan distribusi hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, akuntabilitas dan kinerja pegawai. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Dev
Kompetensi (X1)	94	20	30	25,30	3,061
Keadilan (X2)	94	21	30	25,53	2,683
Perilaku (X3)	94	22	30	26,14	2,421
Transparansi (X4)	94	20	30	25,55	2,576
Efektivitas (X5)	94	20	30	25,76	2,750
Responsif (X6)	94	20	30	26,06	2,691
Akuntabilitas (X7)	94	21	30	25,97	2,678
Kinerja Pegawai (Y)	94	40	50	46,52	2,359

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari masing-masing variabel X berada pada sekitar angka 25. Hal ini menunjukkan responden mayoritas sudah menerapkan prinsip-prinsip *good governance* yang ada di Polda Lampung. Kemudian pada variabel Y juga menunjukkan rata-rata sebesar 46,52 yang artinya kinerja pegawai yang ada di Polda Lampung sudah baik.

## Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan paket program *SPSS for windows* dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 2 Rekapitulasi Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Hasil Uji
Kompetensi (X1)	P1-P6	Valid
Keadilan (X2)	P1-P6	Valid
Perilaku (X3)	P1-P6	Valid
Transparansi (X4)	P1-P6	Valid
Efektivitas (X5)	P1-P6	Valid
Responsif (X6)	P1-P6	Valid
Akuntabilitas (X7)	P1-P6	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P1-P10	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel independen (kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas) maupun variabel dependen (kinerja pegawai) dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data. Untuk menguji validitas ini, *pearson validity* digunakan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, sehingga data yang digunakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	$\alpha$	Hasil Uji
Kompetensi (X1)	0,752	Reliabel
Keadilan (X2)	0,811	Reliabel
Perilaku (X3)	0,758	Reliabel
Transparansi (X4)	0,818	Reliabel
Efektivitas (X5)	0,867	Reliabel
Responsif (X6)	0,863	Reliabel
Akuntabilitas (X7)	0,856	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,656	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) di atas 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), maka disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *analisis One-Sample Kolmogorov-Sirnov* ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,2728
Most Extreme Differences	Absolute	0,76
	Positive	0,56
	Negatif	-0,76
Test Statistic		0,76
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas dengan *One-Sampel Kolmogorov-Sirnov Test* adalah sebesar 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal karena telah memenuhi syarat uji normalitas yaitu nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinearitas

Jika pada model regresi tidak terdapat korelasi di antara variabel independen, atau disebut multikolinearitas, maka model dikatakan baik. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas penelitian ini.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	1,180	Nilai VIF semua variabel X < 10 maka
Keadilan (X2)	1,053	
Perilaku (X3)	1,065	

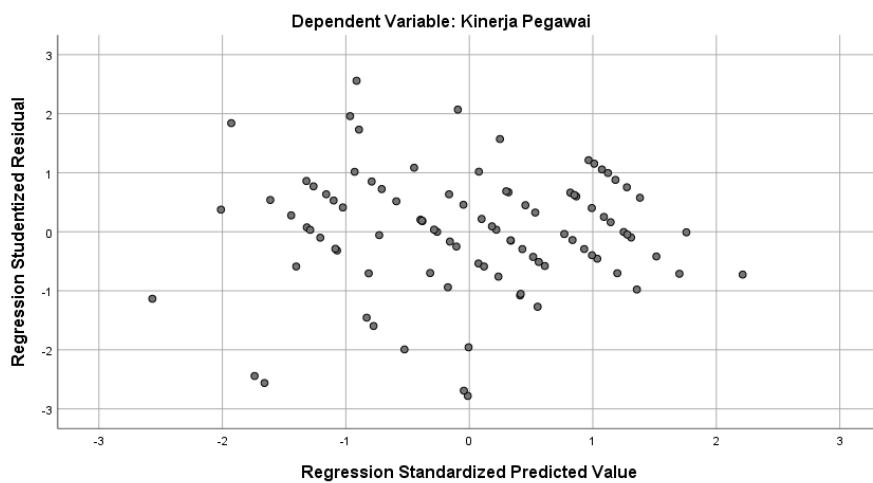


Transparansi (X4)	1,074	tidak	terjadi
Efektivitas (X5)	1,202	multikolinieritas	
Responsif (X6)	1,045		
Akuntabilitas (X7)	1,066		

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa model tidak memiliki multikolinieritas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai VIF masing-masing variabel yang kurang dari 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah model regresi menghasilkan homokedastisitas (tidak adanya heterokedastisitas) atau ketidaksamaan varians yang tetap dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Gambar berikut menunjukkan hasil uji heterokedastisitas.



Gambar 1 Grafik Scatter Plot

Dari gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada grafik di atas karena titik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
Konstanta	6,027	1,936	1,998	0,056
Kompetensi (X1)	0,248	5,089	1,988	0,000
Keadilan (X2)	0,221	4,218	1,988	0,000
Perilaku (X3)	0,441	7,535	1,988	0,000
Transparansi (X4)	0,152	2,756	1,988	0,007
Efektivitas (X5)	0,162	2,952	1,988	0,004
Responsif (X6)	0,179	3,431	1,988	0,001
Akuntabilitas (X7)	0,167	3,160	1,988	0,002
		R	= 0,842	
		R Square	= 0,709	
		Std. error	= 1,324	
		F <sub>hitung</sub>	= 29,398	
		F <sub>Sig</sub>	= 0,000	

---

N = 94

---

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,027 + 0,248X_1 + 0,221X_2 + 0,441X_3 + 0,152X_4 + 0,162X_5 + 0,179X_6 + 0,167X_7 + e$$

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R_2$ ) sebesar 0,709, ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *good governance* mempengaruhi 70,9% perubahan kinerja pegawai, dan faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat menyumbang 29,1% dari total.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan kelayakan model persamaan regresi. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar 29,907 dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa penerapan tujuh prinsip Good Governance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 3. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel prinsip-prinsip *good governance* yaitu kompetensi ( $X_1$ ), keadilan ( $X_2$ ), perilaku ( $X_3$ ), transparansi ( $X_4$ ), efektivitas ( $X_5$ ), responsif ( $X_6$ ) dan akuntabilitas ( $X_7$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### a. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa H1 diterima.

### b. Keadilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel keadilan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa H2 diterima.

### c. Perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel perilaku ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa H3 diterima.

### d. Transparansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel transparansi ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,007 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha 0,05$ . Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel transparansi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa H4 diterima.

e. Efektivitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel efektivitas ( $X_5$ ) adalah sebesar 0,004 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima.

f. Responsif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel responsif ( $X_6$ ) adalah sebesar 0,001 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel responsif ( $X_6$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa  $H_6$  diterima.

g. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel akuntabilitas ( $X_7$ ) adalah sebesar 0,002 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas ( $X_7$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu maka disimpulkan bahwa  $H_7$  diterima.

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Penerapan Prinsip Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai t-hitung variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 5,089 sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 1,988 dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Kemudian dilihat dari persamaan dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,248 dan nilai signifikansi 0,000 yaitu kurang dari atau lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  0,05. Selanjutnya hasil uji variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 29,398 dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti  $H_1$  diterima serta membuktikan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi seorang pegawai maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Semakin baik pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai tersebut. Pengetahuan yang baik dapat dilihat dari latar belakang pendidikan serta kesesuaian pekerjaan yang dijalani dengan apa yang dipelajari oleh pegawai tersebut. Selanjutnya yaitu keterampilan, pegawai yang cenderung terampil akan mempengaruhi kinerjanya. Keterampilan seorang pegawai dapat berasal dari dirinya sendiri dan dapat juga diasah melalui pelatihan keterampilan yang bertujuan untuk mempermudah dan pegawai menjadi lebih cermat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator terakhir dari variabel kompetensi adalah kemampuan. Pengalaman kerja pegawai dapat mempengaruhi kemampuan kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki biasanya pegawai tersebut akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain berasal dari

pengalaman, kemampuan juga dapat dilatih dengan mengikuti sebuah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. Berdasarkan uraian ketiga indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kompetensi ini, potensi yang dimiliki pegawai serta mengikuti pelatihan dapat menjadi faktor peningkat untuk kompetensi yang tentunya juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika dan Agus (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi individu dalam hal ini pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerjanya, sehingga perlu diperhatikan tentang kompetensi pegawai yang bekerja pada setiap organisasi. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri dkk. (2019) menyatakan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karena melalui kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, kinerja tidak akan tercapai apabila pegawai memiliki kemampuan yang rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya.

Penerapan prinsip kompetensi di Kepolisian Daerah Lampung membantu dalam memastikan bahwa personelnya siap menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks dan beragam dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepolisian Daerah Lampung mengadakan program pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi untuk membantu anggota kepolisian meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan tugas yang berkembang. Pelatihan ini mencakup berbagai bidang seperti penegakan hukum, teknologi informasi, manajemen konflik, dan komunikasi. Dengan adanya pelatihan tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota kepolisian di Polda Lampung.

## 2. Pengaruh Penerapan Prinsip Keadilan terhadap Kinerja Pegawai

Dilihat dari tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel keadilan ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,218 sedangkan untuk nilai t-tabel sebesar 1,988 dimana nilai t-hitung lebih dari nilai t-tabel. Kemudian jika dilihat dari persamaan diketahui bahwa nilai koefisien regresinya sebesar 0,221 dan nilai signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil jika dibandingkan dengan  $\alpha$  0,05. Selanjutnya dari hasil uji variabel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel keadilan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F sebesar 29,398 dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Dengan begitu, disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima serta membuktikan bahwa variabel keadilan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau variabel dependen (Y). Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik keadilan di organisasi maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, variabel keadilan diukur dengan menggunakan indikator kewajaran alokasi sumber daya, pengambilan keputusan, dan hubungan personal. Kewajaran alokasi sumber daya yang dimaksud yaitu berkaitan dengan pemberian gaji dan tunjangan kinerja. Pegawai yang mendapatkan gaji dan tunjangan cukup atau sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan akan merasa puas dan

usahanya mendapat balasan yang sepadan. Dengan begitu, alokasi sumber daya yang baik akan menyebabkan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Selanjutnya pengambilan keputusan, keterlibatan pegawai dalam pembuatan keputusan akan membuat pegawai merasa dihargai dengan posisi yang dimilikinya. Melalui penghargaan tersebut dapat menciptakan rasa cinta pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai akan menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati dan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kemudian indikator terakhir yaitu hubungan personal, maksudnya yaitu berkaitan dengan hubungan baik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan. Hal tersebut akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang tentunya akan menunjang kinerja para pegawai dilingkungan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saribu (2017) yang menyatakan bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kinerja pegawai akan semakin tinggi jika semakin tinggi pula penerapan prinsip keadilan.

Kepolisian daerah Lampung telah menerapkan prinsip keadilan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Salah satu bentuk keadilan yaitu dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan adil dan terbuka. Semua pihak yang terlibat memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan bukti yang relevan. Kemudian untuk menegakkan keadilan antar sesama pegawai Kepolisian Daerah Lampung menerapkan kebijakan yang kuat untuk melindungi pegawai dari diskriminasi berdasarkan ras, agama, gender, atau faktor lainnya yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 Tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis. Penerapan prinsip keadilan di antara pegawai di kepolisian daerah Lampung tersebut bertujuan untuk menjaga kepuasan dan produktivitas pegawai sehingga kinerja akan meningkat.

### 3. Pengaruh Penerapan Prinsip Perilaku terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai t-hitung variabel perilaku ( $X_3$ ) sebesar 7,535 sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 1,988 dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan dari persamaan diketahui bahwa koefisien regresi adalah 0,441 dan nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil jika dibandingkan dengan  $\alpha$  0,05. Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel perilaku terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 29,398 dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti H3 diterima dan membuktikan bahwa variabel perilaku ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik perilaku pegawai di organisasi maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai tersebut.

Variabel perilaku dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator semangat kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja dan komitmen kerja. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan berpengaruh positif terhadap sebuah organisasi. Dengan semangat yang dimilikinya tentunya akan meningkatkan hasil pekerjaannya. Selanjutnya daya inisiatif kerja dan keterlibatan kerja. Adanya perasaan tanggung jawab untuk saling membantu dan merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan tugas bersama akan membuat sebuah pekerjaan lebih mudah

untuk diselesaikan yang tentunya sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Komitmen kerja seorang pegawai berkaitan dengan kesiapan pegawai untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, komitmen kerja juga merupakan kesediaan pegawai untuk bertahan dengan pekerjaan yang ia miliki dalam keadaan apapun. Semakin tinggi komitmen kerja tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi dkk. (2020) yang menyatakan bahwa perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. artinya, semakin baik perilaku pegawai maka akan semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, penelitian ini juga menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang merupakan indikator dari variabel perilaku juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan keterlibatan kerja pegawai yang tinggimaka kualitas kerja yang dihasilkan untuk organisasi akan semakin baik lagi. Hal tersebut menjelaskan jika pegawai lebih banyak terlibat dalam pekerjaan, maka mereka akan melakukan usaha lebih untuk menyelesaikan tanggung jawab dan membantu dalam mengembangkan perusahaan agar lebih baik lagi. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan selalu hadir dalam setiap kegiatan yang menguntungkan Perusahaan dan tentunya akan menghindari atau meninggalkan kegiatan yang memberikan pengaruh buruk atau bahkan akan merugikan perusahaan.

Pegawai Polda Lampung memiliki semangat kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas mereka. Para pegawai selalu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, bahkan melebihi yang diharapkan. Selain itu, bentuk semangat kerja lain yang ditunjukkan oleh pegawai Polda Lampung yaitu aktif dalam mengikuti pelatihan, kursus, atau seminar yang relevan untuk meningkatkan kualifikasi mereka. Perilaku kerja yang baik yang dimiliki oleh para pegawai di Polda Lampung memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerjanya yang tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

#### 4. Pengaruh Penerapan Prinsip Transparansi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel transparansi ( $X_4$ ) sebesar 2,756 sedangkan untuk nilai t-tabelnya adalah 1,988 dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Kemudian jika dilihat dari persamaan diketahui bahwa nilai koefisien regresi yaitu 0,152 dan nilai signifikansi 0,007 yang artinya lebih kecil jika dibandingkan dengan  $\alpha$  0,05. Selanjutnya hasil uji variabel menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel transparansi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukan oleh nilai F sebesar 29,398 dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti H4 diterima dan membuktikan bahwa variabel transparansi ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik transparansi di organisasi maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai.

Indikator dari variabel transparansi adalah ketersediaan dan aksesibilitas dokumen, kejelasan dan kelengkapan informasi, keterbukaan proses, serta kerangka regulasi yang menjamin transparansi. Ketersediaan dan aksesibilitas

dokumen yang dimaksud yaitu kemudahan para pegawai untuk mendapatkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemudian kejelasan dan kelengkapan informasi menjelaskan bahwa dokumen yang diperoleh oleh pegawai adalah dokumen yang utuh dan lengkap serta jelas guna menunjang kinerja pegawai. kemudian keterbukaan proses dimana maksudnya adalah tidak ada proses-proses dalam pekerjaan yang ditutup-tutupin oleh satu pihak kepada pihak lain. Dan terakhir yaitu kerangka regulasi yang menjamin transparansi maksudnya yaitu adanya peraturan yang jelas untuk mengatur mengenai transparansi di sebuah organisasi yang bertujuan agar proses transparansi dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keempat indikator transparansi tersebut sejalan dengan kinerja pegawai. artinya, semakin baik pelaksanaan indikator tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moerrin dan Priono (2022) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa transparansi secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik asas yang menjamin kebebasan setiap orang untuk memperoleh dan mengakses informasi tentang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yakni meliputi informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai, maka akan berpengaruh terhadap semakin baiknya keberhasilan suatu kegiatan baik keberhasilan personal, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bentuk transparansi yang dilakukan Polda Lampung salah satunya yaitu keterbukaan mengenai perencanaan anggaran yang disajikan dalam Rencana Kerja Polda Lampung (Renja). Kemudian Polda Lampung juga menyajikan informasi mengenai penggunaan anggaran pada setiap periode berjalan yang disajikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Dalam laporan tersebut disajikan secara jelas dan lengkap mengenai perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi dari program kerja yang dilakukan oleh Polda Lampung. Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut tentunya meningkatkan kepercayaan para pegawai Polda Lampung dan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

##### 5. Pengaruh Penerapan Prinsip Efektivitas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai t-hitung variabel efektivitas ( $X_5$ ) sebesar 2,952 sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 1,988 dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan dari persamaan diketahui bahwa koefisien regresi adalah 0,162 dan nilai signifikansi 0,004 yaitu lebih kecil jika dibandingkan dengan  $\alpha$  0,05. Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel efektivitas terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 29,398 dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti  $H_5$  diterima dan membuktikan bahwa variabel efektivitas ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik Tingkat efektivitas kerja pegawai di organisasi maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai tersebut.

Indikator variabel efektivitas meliputi pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut artinya bahwa indikator-indikator tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pencapaian tujuan berkaitan dengan tingkat penyelesaian tugas dan tanggung jawab para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian indikator yang kedua adalah integrasi. Integrasi dalam penelitian ini artinya kesediaan pegawai untuk mendahulukan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Selain itu juga kemauan pegawai untuk saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan guna pemenuhan tujuan organisasi. Terakhir adalah adaptasi dimana maksudnya yaitu kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri baik terhadap lingkungan kerja maupun kemampuan menyesuaikan diri terhadap tugas dan tanggung jawab baru yang diberikan kepada pegawai. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik ketiga indikator tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syam (2020) terdapat pengaruh efektivitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Efektivitas adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Efektivitas juga diartikan sebagai kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Dengan begitu, efektivitas yang tinggi disebuah organisasi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

Penerapan prinsip efektivitas di Kepolisian Daerah Lampung melibatkan berbagai strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian daerah Lampung merumuskan rencana strategis yang jelas dan terukur untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu Kepolisian Daerah Lampung juga menyediakan pelatihan yang berkualitas dan pengembangan karir bagi personel kepolisian untuk membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam menangani berbagai situasi yang tujuannya untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja kepolisian dan memantau progres terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan akan membantu mengetahui area-area yang perlu diperbaiki dan meningkatkan efektivitas secara keseluruhan. Dengan menerapkan prinsip efektivitas ini secara konsisten, maka Kepolisian Daerah Lampung dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat serta meningkatkan kinerja anggota kepolisian.

#### 6. *Pengaruh Penerapan Prinsip Responsif terhadap Kinerja Pegawai*

Dari tabel 6 terlihat bahwa nilai t-hitung variabel responsif ( $X_6$ ) sebesar 3,431 sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 1,988 dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan dari persamaan diketahui bahwa koefisien regresi adalah 0,179 dan nilai signifikansi 0,001 yaitu lebih kecil jika dibandingkan dengan  $\alpha$  0,05. Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel responsif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 29,398



dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti H<sub>6</sub> diterima dan membuktikan bahwa variabel responsif ( $X_6$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik tingkat responsif pegawai maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat responsif pegawai adalah kapabilitas dan loyalitas profesional. Kapabilitas maksudnya yaitu kecakapan pegawai untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Pegawai yang memiliki kapabilitas baik artinya pegawai tersebut mampu untuk memanfaatkan sumber daya baik yang ada dalam dirinya maupun yang ada di sebuah organisasi. Selanjutnya yaitu loyalitas profesional yaitu terkait dengan kesetiaan pegawai dengan organisasi untuk terus bertahan serta menjalankan setiap kegiatan berlandaskan pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sesuai dengan hasil pengujian pada penelitian ini, kedua indikator yang menyusun variabel responsif tersebut memberikan pengaruh yang sejalan dengan kinerja pegawai. Semakin baik tingkat responsif pegawai akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saribu (2017) dengan hasil berdasarkan bukti empiris yang ditemukan menunjukkan bahwa responsivitas berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa semakin tinggi responsivitas pegawai maka semakin tinggi efektivitas kinerja pegawai.

Penerapan prinsip responsif di Kepolisian Daerah Lampung membantu meningkatkan hubungan antara polisi dan masyarakat, meningkatkan keamanan, serta memastikan bahwa layanan kepolisian benar-benar memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat setempat. Penerapan prinsip tersebut mengacu pada upaya untuk memastikan bahwa penegakan hukum dan layanan kepolisian di wilayah tersebut sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat setempat. Dengan adanya prinsip responsif yang diterapkan oleh Kepolisian Daerah Lampung, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat yang mana terbukti melalui penelitian ini.

#### 7. Pengaruh Penerapan Prinsip Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa nilai t-hitung variabel akuntabilitas ( $X_7$ ) sebesar 3,160 sedangkan nilai t-tabel adalah sebesar 1,988 dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dan dari persamaan diketahui bahwa koefisien regresi adalah 0,167 dan nilai signifikansi 0,002 yaitu lebih kecil jika dibandingkan dengan  $\alpha$  0,05. Dari hasil uji variabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel akuntabilitas terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 29,398 dengan nilai sig F 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ ). Hal ini berarti H<sub>7</sub> diterima dan membuktikan bahwa variabel akuntabilitas ( $X_7$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa semakin baik Tingkat akuntabilitas di sebuah organisasi maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin baiknya tingkat kinerja pegawai.

Indikator yang digunakan untuk menyusun variabel akuntabilitas yaitu akuntabilitas keuangan, kejujuran dan hukum, proses, program, dan kebijakan.

Akuntabilitas merupakan pertanggung jawaban atas semua peristiwa yang terjadi disebuah organisasi. Seperti pertanggungjawaban terhadap penggunaan aset organisasi yang harus dilaporkan dengan sebenar-benarnya merupakan bentuk akuntabilitas keuangan. Bentuk pertanggungjawaban lain yaitu tidak menyalahgunakan jabatan yang dimiliki serta kesiapan untuk mendapatkan sanksi hukum apabila terbukti melakukan pelanggaran. Kemudian dalam setiap kegiatan tentunya juga harus ada pertanggungjawaban dari awal hingga akhir kegiatan yang merupakan bagian dari akuntabilitas proses dan program. Akuntabilitas kebijakan yaitu kesiapan untuk bertanggungjawab atas setiap kebijakan yang dibuat disebuah organisasi. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila indikator-indikator akuntabilitas dilaksanakan dengan baik oleh sebuah organisasi akan memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi tersebut yaitu kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Moerrin dan Priono (2022) yang menjelaskan bahwa akuntabilitas secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menjelaskan semakin baik kewajiban pihak dalam mempertanggungjawabkan, mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan kepada pihak pemberi amanat yang berhak dan berwenang menuntut pertanggungjawaban, dan merupakan kegiatan dari segala kegiatan dan tanggung jawab, maka semakin baik keberhasilan suatu kegiatan baik keberhasilan personil, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah di tetapkan. Akuntabilitas yang baik ditunjukkan dengan suatu organisasi yang menjalankan kepatuhan terhadap hukum dan prosedur yang ditetapkan dengan baik, adanya kuantitas dan kualitas karyawan yang memadai sehingga dapat menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Salah satu bentuk pertanggung jawaban di Polda Lampung yaitu pertanggungjawaban mengenai kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dikepolisian yang di pegang olah satuan kerja Propam. Propam adalah divisi internal di Polda Lampung yang bertanggung jawab untuk menegakkan disiplin internal dan menginvestigasi dugaan pelanggaran oleh anggota kepolisian. Selain Propam, ada juga mekanisme pengawasan internal yang bertugas untuk memantau kinerja dan perilaku anggota kepolisian. Pengawasan internal dapat meliputi inspeksi rutin, evaluasi kinerja, dan penilaian akuntabilitas. Kemudian bentuk pertanggungjawaban keuangan dari Polda Lampung yaitu secara rutin menghasilkan laporan kinerja dan laporan keuangan yang diperiksa oleh pihak internal maupun eksternal, seperti Inspektorat, BPKP, atau auditor independen. Audit ini membantu memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya dan kegiatan operasional.

## SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh penerapan tujuh prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pegawai. Ketujuh variabel independen yang merupakan prinsip-prinsip dari *Good Governance* adalah kompetensi, keadilan, perilaku, transparansi, efektivitas, responsif, dan akuntabilitas. Kemudian variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian kuisisioner masing-masing variabel yang telah disebarkan kepada para responden diperoleh hasil bahwa seluruh

variabel independent berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, seluruh prinsip *Good Governance* yang diterapkan oleh Kepolisian Daerah Lampung memberikan pengaruh pada kinerja pegawainya. Semakin baik penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* maka semakin baik kinerja pegawai di suatu organisasi.

## Referensi :

- Andani, V. A. 2015. Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(10). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 105-112.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Jilid 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam, 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Laporan Eksekutif Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia <https://123dok.com/document/qmwmjg8z-laporan-eksekutif-index-kelola-kepolisian-negara-repulik-indonesia.html>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Polda Lampung 2021 <https://tribrataneews.lampung.polri.go.id/download-file/lkip-polda-lampung-tahun-2021>
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Polda Lampung Tahun 2022 <https://tribrataneews.lampung.polri.go.id/downloads/dokumen>
- Marta, O. E., & SUHARNOMO, S. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi: Responsiveness sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Moerrin, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh prinsip akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 4857-4868.
- Nasution, M. A. M. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- Peraturan Kapolri Nomor 05 Tahun 2018 tentang Pengukuran Tata Kelola Polri <https://www.peraturanpolri.com/2021/09/perkap-5-2018-pengukuran-tata-kelola-polri.html>
- Peraturan Pemerintah No. 101 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil <https://peraturan.bpk.go.id/Details/53673/pp-no-101-tahun-2000>
- Permatasari, K. C., & Supartha, W. G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19-27.
- Rismawati, R. (2022). HUBUNGAN KOMITMEN, KOMPETENSI SERTA KEMAMPUAN PADA KINERJA PROTOKOL DI SETDA PROVINSI JAWA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 80-98.
- Robbins. P.S, (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. (5th Ed.). Jakarta: Erlangga
- Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1).
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004 <https://peraturan.bpk.go.id/Details/44992/uu-no-25-tahun-2000>