

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Good Governance merupakan tata kelola pemerintahan yang baik, yang mana wajib untuk diterapkan guna untuk memperoleh suatu kemajuan yang besar bagi setiap organisasi. Sehingga dapat mencapai tujuan seperti apa yang telah dirancang sebelumnya. Secara Konseptual pemerintahan yang baik, mengandung pemahaman yakni kata *good* atau baik didalam istilah pemerintahan yang baik mempunyai pengertian bahwa *good governance* mengandung dua pemahaman. Pertama, Nilai yang menghargai keinginan rakyat dan juga nilai-nilai yang bisa membuat kemampuan rakyat meningkat dalam menggapai tujuan kemandirian, keadilan sosial dan pembangunan berkelanjutan. Kedua, aspek fungsional pemerintah yang efisien dan efektif yakni dalam menjalankan tugasnya agar tujuan tercapai (Sedarmayanti,2009) dalam tesis (Risal Rumlolas,2018).

Konsep *Good governance* sendiri bukanlah sesuatu yang baru, konsep ini sudah masuk ke Indonesia yakni sejak masa reformasi. Konsep ini diusulkan pertama oleh *World Bank* (Bank Dunia), *United Nations Development Prrogram* (UNDP) dan *Asian Development Bank* (ADB), setelah itu para ahli pada negara-negara berkembang bekerja sangat keras yakni guna mewujudkan pemikiran-pemikiran yang menyangkut tata pemerintahan yang berlandaskan keadaan lokal dengan menomor satukan unsur kearifan lokal(Agus Dwiyanto, 2006) dalam jurnal

(Siti Maryam,2017) . Pada masa sekarang konsep *good governance* ini sebagai salah satu trik dalam wacana untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan yang ada di Indonesia. Munculnya konsep *Good Governance* ini disebabkan oleh ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja dari pemerintah yang dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik. Teori dasar yang mendasari suatu perbedaan antara konsep pemerintahan (*governance*) dengan pola pemerintahan tradisional yaitu pada peran pemerintahnya yang mana dituntut untuk dikurangi dan peran masyarakat yakni termasuk organisasi non pemerintah dan dunia usahasemakindingkatkan dan juga untuk aksesnya semakin terbuka.

Menurut (Trisno,2017) *Good Governance* ialah kesepakatan yang berkaitan dengan pengaturan negara yang dibuat bersama oleh pemerintah, msyarakat dan juga para sektor swasta. Kesepakatan yang dimaksud disini yakni kesepakatan yang mencakup penyusunan seluruh mekanisme, proses,dan lembaga-lembaga yang mana masyarakat bisa menyampaikan keinginan mereka. Kolaborasi yang terjadi antara pemerintah dengan masyarkat dan juga para pihak swasta ini dapat dikatakan dengan sebutan kemitraan yang sudah banyak dijalankan oleh berbagai sektor. Format pengelolaan program kebanyakan disarankan agar menemukan bentuk yang tepat yakni untuk memecahkan bermacam-macam masalah yang ada pada masyarakat serta menemukan format baru dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Good governance memiliki peran yang begitu kuat dan menjadi prasyarat utama yakni guna mewujudkan keresahan-keresahan yang dirasakan masyarakat guna menggapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Sadjijono (2007) dalam tesis (Sinaga, 2016) menjelaskan bahwa makna dari *good governance* sendiri yakni

suatu aktivitas yang dijalankan lembaga pemerintah berlandaskan atas kepentingan seluruh rakyat serta norma yang berlaku dalam menggapai cita-cita negara. Banyaknya perbedaan pendapat dalam menggambarkan suatu konsep *good governance*, maka tidak heran *good governance* memiliki banyak pemahaman yang berbeda-beda. Akan tetapi, secara umum ada beberapa karakteristik dan nilai yang terkandung didalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik. Pertama, pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik harus memberikan aktor lembaga non-pemerintah cukup ruang untuk ikut serta secara maksimal didalam urusan pemerintahan sehingga terbukanya kemungkinan adanya kerja sama antara aktor dengan lembaga non-pemerintah (masyarakat) dan mekanisme pasar. Kedua, dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik tertanamnya nilai-nilai yang bisa membangun pemerintah untuk bekerja lebih efektif agar mencapai kesejahteraan bersama. Ketiga, pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik yaitu pelaksanaan pemerintahan yang berorientasi kepada kepentingan publik dan juga bebas dari KKN(Nasrun, 2019).

Untuk mewujudkan *good governance* itu sendiri di Indonesia mempunyai banyak tantangan. Tantangan utamanya yakni bagaimana nilai-nilai yang dikatakan diatas dapat dijalankan oleh pemerintah dalam kehidupan sehari-hari tentu ini bukankah hal yang mudah untuk mewujudkan tiga hal tersebut. Mengingat antara pemerintah dengan lembaga non-pemerintah pembagian perannya masih mengalami ketimpangan sehingga kerja sama diantara mereka belum menghasilkan hasil yang optimal dan juga kemampuan pemerintah masih begitu terbatas dalam

melaksanakan urusan publik secara berkeadilan, efisien, serta bersikap tanggap kepada keperluan masyarakat.

Pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* berperan penting untuk meningkatkan kinerja aparatur negara yakni dikarenakan prinsip-prinsip *good governance* dirancang oleh pemerintah guna membuat sesuatu perubahan didalam birokrasi. Di Indonesia sendiri prinsip *good governance* tertulis didalam UU No. 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Suksesnya *Good Governance* (Tata pemerintahan yang baik) tergambar lewat indikator perilaku pemerintah yakni saat merealisasikan tanggung jawab, kewenangan dan juga kewajiban pelayanan publiknya yang mencakupi prinsip-prinsip dari *good governance* yaitu partisipasi, akuntabilitas, efisiensi dan aktifitas, transparansi dan keadilan. Agar sampai ke tata pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu adanya perubahan *mindset dan culture-set* pemerintah yakni lewat upaya pengembangan lembaga yang menggambarkan nilai-nilai *good governance*(Wibawa,2009) dalam tesis (Sinaga,2016).

Dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik tentunya banyak hal yang harus dipersiapkan serta dilakukan. Dapat dilihat juga dari kinerja pegawai yang berupaya menguasai nilai dan kebiasaan didalam suatu birokrasi pemerintah yang mencirikan realisasi tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). *Good governance* sendiri masih banyak memerlukan perbaikan di semua elemen kelembagaan yang berperan didalam realisasi *good governance* meliputi pemerintah selaku perwakilan negara yakni pelaku usaha, dunia usaha, dan masyarakat. Mengingat pengembangan *good governance* memiliki kompleksitas

yang tinggi dan kendala yang besar, perlunya pemberdayaan sehingga semuanya bisa saling melengkapi dan juga berfungsi secara maksimal saat mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan langkah yang strategis dalam memulai suatu perubahan atas praktik *good governance*, akan lebih mudah jika dimulai dari kinerja pegawainya terlebih dahulu.

Secara umum kinerja pegawai merupakan suatu perwujudan kerja yang pegawai lakukan, biasanya dipergunakan untuk menjadi suatu dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan pada suatu organisasi. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kinerja) merupakan hasil kinerja seseorang pegawai yang menjalankan tugasnya dengan baik secara kualitas dan kuantitas. Sedangkan, Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang bisa seseorang atau kelompok orang capai sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang bersifat individu guna mencapai tujuan organisasi secara legal (tidak melanggar hukum) dan juga tidak menentang moral dan etika. Konsep kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang seseorang capai). Istilah dari *performance* ini diartikan yakni sebagai performa dan untuk kinerja sendiri merupakan keluaran yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan,2009) dalam tesis (Sinaga, 2017).

Suatu organisasi didirikan agar dapat tercapainya tujuan bersama. Akan tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut perlunya manajemen yang baik dan benar. Manajemen adalah sebuah proses agar kegiatan terlaksana dengan efektif dan efisien yakni melalui orang lain. Efektif mengarah pada makna pencapaian tujuan

yang sudah diterapkan diawal, sedangkan efisien mengarah pada input dan output yakni dengan mencari biaya sumber daya minimum.

Salah satu faktor dalam organisasi yang harus mendapat perhatian pihak manajemen adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja atau dapat dikatakan sebagai prestasi kerja. Kinerja sendiri sebenarnya memiliki arti yang lebih luas bukan hanya mengatakan sebagai hasil kerja saja, melainkan bagaimana dari proses kinerja itu berangsur. Kinerja adalah mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan dan juga hasil yang telah dicapai dari pekerjaan itu sendiri. Kinerja juga merupakan penerapan dari rancangan yang sudah disusun saat diawal. Penerapan kinerja ini dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai suatu kompetensi, motivasi dan juga kepentingan. Ketika organisasi memberikan perlakuan yang baik dan menghargai sumber daya manusia tersebut maka akan memberi pengaruh terhadap sikap dan juga perilakunya dalam melaksanakan kinerja(Wibowo,2016)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individual didalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan hasil kerja keseluruhan yang diraih oleh suatu organisasi. Keterkaitan antara kinerja organisasi dengan kinerja pegawai sangatlah kuat, seperti yang kita ketahui bahwa suksesnya suatu organisasi tidak lepas dari kemampuan orang-orang yang menggerakkan organisasi tersebut. Dari adanya kinerja yang baik, maka dari pada itu harus adanya kualitas pekerjaan yang baik.

Ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu faktor dari individu pegawai, kepemimpinan, rekan kerja dan sistem yang telah dibentuk oleh organisasi tersebut serta situasi atau kondisi pada saat itu. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh tersendiri bagi masing-masing pegawai karena tergantung kondisi organisasinya. Ketika terjadinya peningkatan kinerja pegawai, hal tersebut tidak lepas dari hasil kerja semua pegawai dalam menjalankan tugas serta fungsinya agar tercapainya tujuan organisasi.

Teknologi informasi saat ini semakin mengalami perkembangan. Saat ini berbagai bidang kehidupan sudah dipengaruhi oleh teknologi, tidak dipungkiri bahwa teknologi informasi juga bisa meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja pada organisasi atau instansi. Perkembangan pada teknologi informasi ini juga sudah merambah pada sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdasar pada elektronik web.

Berdasarkan hasil mini riset yang saya lakukan pada Dinas Kominfo Kabupaten Bangka Selatan bahwa dalam mewujudkan *good governance* banyak kemajuan yang mereka dapatkan pada tahun ini yakni pada tahun ini mereka resmi menyanggah opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) yang mana beberapa tahun kemarin mereka masih dalam kondisi WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Mereka juga mengalami adanya peningkatan dalam pengelolaan aset daerah yang selalu menjadi PR setiap tahun oleh Bakudan dan semua OPD. Pemkab Basel juga sudah mendapatkan penghargaan langsung dari BPK.

Dikutip dari hasil mini riset wawancara melalui via WhatsApp bersama Bapak Defi Ahmad Batuah S.kom selaku Kepala Seksi Infrastruktur dan Teknologi di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bangka selatan. Adapun permasalahan ataupun kendala yang dihadapi yaitu masih banyaknya pegawai yang sangat bergantung dengan arahan pimpinan. Pegawai juga kurang memiliki ide yang kreatif. Kendala lainnya juga yaitu pegawai masih belum mengetahui tugas pokok dan fungsi kerja yang diemban. Serta tanggung jawab pegawai yang masih sangat kurang.

Dilatar belakangi oleh segala permasalahan diatas yang didapatkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Bangka Selatan , maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jelas dan mendalam mengenai Bagaimana kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan 2020 serta Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan tahun 2020. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian berbentuk skripsi dengan judul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Good Governance di Kabupaten Bangka Selatan Tahun 2020**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan 2020 ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan tahun 2020 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan tingkat kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan tahun 2020.
2. Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai masalah yang sama, serta menambahkan pengetahuan pembaca sebagai bahan kepustakaan terutama yang berhubungan dengan Ilmu Pemerintahan khususnya untuk kinerja pegawai dalam mewujudkan *Good Governance*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi dan masukan kepada pemerintah untuk perbaikan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance*.

E. Tinjauan Pustaka

Studi-studiterdahulu yang berkaitandengan kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* diIndonesia dapatdipetakan/dikategorikan/diklasifikasikan (taksonomi) sebagaiberikut:

Tabel 1. 1

Literatur Review

NO	NAMA PENULIS	JUDUL	REVIEW
1	Sandy Ramadhan(2019)	Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan <i>good governance</i> di kantor kecamatan muara jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	Hasilpenelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan <i>good governance</i> di kantor kecamatan Muara Jawa yaitu faktor lingkungan, kerja sama yang erat antar pegawai. Untuk faktor peggambat dalam mewujudkan <i>good governance</i> di kantor kecamatan Muara Jawa yaitu faktor sumber daya manusia dan aturan yang belum sempurna serta fasilitas pendukung kerja

			yang banyak mengalami kerusakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif.
2	Muhammad Ai Irahim, Muhammad Jamal, Burhanudin(2019)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepada masyarakat di kecamatan Bontang Barat Kota Bontang	Hasil penelitian mengatakan bahwa faktor pendukung pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yaitu sarana dan prasana yang memadai sehingga pelayanan yang diberikan berjalan dengan tepat waktu dan lancar. Untuk faktor penghambat dalam memberikan pelayanan yaitu sarana transportasi yang menunjang pegawai dalam melakukan observasi dan survey lapangan masih kurang sehingga menghambat kinerja pegawai untuk melaksanakan pelayanan diluar kantor kecamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

			adalah metode penelitian kualitatif deskriptif.
3	Abdul Syukur Dallu(2019)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Provinsi Sulawesi Barat.	Hasil penelitian mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran yaitu faktor iklim organisasi, disiplin, dan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran Provinsi Sulawesi Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
4	YoyoRams Hutauruk(2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara kecamatan tampan Kota Pekanbaru	Hasil penelitian mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara pada kecamatan tampan Kota Pekanbaru yaitu faktor karakteristik organisasi, karakteristik pegawai

			berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kinerja mereka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
5	Listya Nurul Anggraini(2018)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perum bulog kantor pusat.	Hasil penelitian mengatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perum bulog pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
6	Rizalul Gadi(2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja staf sekretariat DPRD Kabupaten Banjar.	Dari pengamatan yang dilakukan bahwa faktor fisik lingkungan kerja menjadi faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD di Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan dalam

			penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
7	Desy Herma Fauza, Yohan Wismantoro(2016)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai negeri sipil pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Boyolali	Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Kota Boyolali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
8	Tona Aurora Lubis, Najmi Ful Hanif (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor kecamatan pelawan Kabupaten Sarolangun	Hasil dari penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa faktor yang cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Pelawan yaitu komunikasi antara masyarakat dan juga kerja sama yang erat antara pegawai satu sama lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

9	Widya Nengsih(2018)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Kutai Timur	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel penghasilan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai terbukti dari hasil uji t dan signifikansi 0.0005 menunjukkan bahwa nilai terkecil jika dibandingkan dengan variabel lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif .
10	Christine Amelia Londong, David P.E Saerang, Rosalina Koleangan(2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil Kota Manado	Hasil penelitian mengatakan bahwa adanya pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, pelatihan, dan juga distribusi pekerjaan secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri dilingkungan Pemerintah Daerah Manado. Metode yang digunakan dalam

			penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
11	Fadli Sandewa (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan	Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis mengatakan bahwa faktor yang memberikan pengaruh untuk kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan adalah motivasi kerja para pegawai serta tanggung jawab pegawai ketika mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil kuisioner yang diberikan pada para rseponden, secara keseluruhan menunjukkan faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kabupaten Banggai Kepulauan yaitu sebesar 45,0% untuk selebihnya itu dipengaruhi oleh faktor yang lain. Metode yang digunakan dalam

			penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
12	Surya Akbar (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil dari penelitian penulis mengatakan bahwa yang paling berpengaruh didalam kinerja karyawan yaitu motivasi dan proses rekrutmen pegawai. Metode yang digunakan dalam peneliti ini adalah metode kuantitatif.
13	Moh Hudi Setyobakti (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa pada pemerintah desa Kabupaten Lumajang	Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja dan disiplin kerja. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, yang mana hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 73,4% sehingga sisanya 26,6% untuk variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja.

			Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.
14	Suwarto(2020)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	Hasil penelitian mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Muaro Jambi yaitu faktor kemampuan kerja dan juga disiplin kerja yang mana memberikan pengaruh secara langsung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif .
15	Rima andini, M.Jamal Amin, M.Si , Letizia Dyastari, S.Sos., M.Si(2017)	Penerapan prinsip-prinsip Good Governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mendukung kinerja pegawai penerapan prinsip-prinsip Good Governance dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat

			<p>Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sumber daya manusia dan sarana prasarana. Untuk faktor penghambatnya yakni anggaran yang terbatas untuk melakukan pelatihan-pelatihan bagi pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif.</p>
--	--	--	---

Dari seluruh penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis terletak pada variabel penelitiannya. Variabel dalam penelitian ini yaitu memakai variabel penggunaan ICT, kedisiplinan, motivasi, kinerja, dan lingkungan kerja yang menjadi variabel. Dimana penelitian ini mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mewujudkan *good governance* di Kabupaten Bangka Selatan tahun 2020. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dan studi kasus di Kabupaten Bangka Selatan.

F. Kerangka Teoritik

i. Good Governance

1. Definisi Good Governance

Good governance memiliki arti pemerintahan yang baik yakni pemerintahan yang taat akan hukum, menghargai nilai-nilai dasar yang masyarakat anut, menghormati hak asasi manusia, membangun fasilitas untuk menumbuhkan ekonomi masyarakat dengan secara sadar dan sistematis, bersikap sama dan juga menghormati keragaman termasuk suku, etnis, agama dan budaya lokal (Febriani,2017). Sedangkan Menurut Rewansyah (2010) dalam (Pangestika,2016) *governance* megacu pada proses. Proses yang dimaksud yaitu proses penyelenggaraan pemerintahan pada suatu negara yang menyangkut bukan hanya negara saja, akan tetapi semua stakeholder yang ada. Menurut *World Bank* yang dikutip dalam (Pangestika,2016) pengertian *good governance* lebih kepada cara yang pemerintah lakukan untuk mengatur sumber daya ekonomi dan manusia berperan dalam pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat

Dari penjelasan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *good governance* merupakan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang menjunjung tinggi kepentingan rakyat dan juga bertanggung jawab. *Good governance* merupakan sistem

yang mengontrol urusan negara pada semua tingkat yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berperan didalamnya. Tujuan *good governance* sendiri diterapkan dalam pemerintahan untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bertanggung jawab dan juga menjadikan pemerintahan yang bersih dari kkn. Peran dari *good governance* sendiri yakni menjadi alat ukur untuk menilai kinerja pegawai pemerintahan yang lebih memfokuskan kepada aspek kesejahteraan masyarakat serta pelayanan publik.

2. Prinsip-prinsip Good governance

Menurut UNDP (1997) yang dikutip dalam Pangestika (2016) prinsip-prinsip *good governance* yaitu:

1. Partisipasi (*participation*), menggerakkan warga negara untuk menggunakan hak yakni dalam menyalurkan aspirasi pada proses mengambil keputusan yang mana berhubungan dengan kepentingan masyarakat banyak.
2. Kepastian Hukum (*rule of law*), memberikan hukum yang adil untuk semua orang tanpa terkecuali dan memperdulikan nilai-nilai yang ada pada masyarakat serta menghormati hak asasi manusia.
3. Transparansi (*transparancy*), membentuk kepercayaan antara pemerintah dengan masyarakat lewat informasi yang

tersedia serta memberikan jaminan kemudahan untuk mendapatkan informasi.

4. Responsif (*responsiveness*), penyelenggara pemerintahan lebih meningkatkan kepekaannya terhadap aspirasi yang masyarakat sampaikan.
5. Orientasi Konsensus (*concensus orientation*), menaikkan kontrol pada penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mengusahakan adanya keterlibatan antara masyarakat luas dengan pihak swasta.
6. Kesetaraan (*equaty*), memberikan masyarakat peluang yang sama dalam meningkatkan kesejahteraan.
7. Efisien dan efektif (*efficiency dan effectiveness*), memberikan jaminan kepada masyarakat atas terselenggaranya pelayanan yakni dengan menggunakan sumber daya yang sudah disediakan secara optimal dan bertanggung jawab.
8. Akuntabilitas (*accountability*), mengusahakan meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan yakni pada semua bidang yang berhubungan terhadap kepentingan masyarakat.
9. Visi Strategis (*strategic visison*), membangun suatu daerah yakni berlandaskan visi strategis serta warga diikut sertakan dalam seluruh proses pembangunan. Tujuannya yaitu agar

warga merasa memiliki serta ikut merawat dan bertanggung jawab pada kemajuan daerahnya.

Menurut Asosiasi Pemerintahan Kabupaten Seluruh Indonesia (APKASI), Asosiasi Pemerintahan Kota Seluruh Indonesia (APEKSI), dan Asosiasi DPRD Kota Seluruh Indonesia (ADEKSI) ada 10 prinsip tata pemerintahan yang baik yaitu :

1. Partisipasi, setiap warga masyarakat baik perempuan ataupun laki-laki mempunyai hak suara yang sama didalam proses pengambilan keputusan. Baik secara langsung ataupun melalui lembaga perwakilan sesuai dengan aspirasi masing-masing.
2. Penegakan hukum, merupakan kerangka aturan hukum yang harus dipatuhi secara utuh dan ditegakkan dengan adil. Terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia.
3. Transparansi, transparansi harus dibangun yakni agar terciptanya kebebasan informasi.
4. Kesetaraan, Pemerintah memberikan kesempatan yang sama pada laki-laki ataupun perempuan yakni guna meningkatkan serta memelihara kualitas hidupnya.
5. Daya tangkap, setiap instansi harus berupaya melayani para pihak yang berkepentingan.

6. Wawasan kedepan, yakni membangun daerah menggunakan visi dan juga strategi yang jelas. Tidak lupa untuk mengikutsertakan masyarakat dalam proses pembangunannya agar masyarakat memiliki rasa bertanggung jawab terhadap kemajuan daerah mereka sendiri.
7. Akuntabilitas, Para pemngambil keputusan dalam organisasi sektor publik dan swasta serta masyarakat(lembaga non pemerintah) mempunyai pertanggungjawaban(akuntabilitas) yakni pada masyarakat umum(publik).
8. Pengawasan, pemerintah yang baik memiliki peran penengah yakni bagi suatu kepentingan yang berbeda-beda, agar mencapai kesempatan yang terbaik untuk kepentingan pihak masing-masing.
9. Efisiensi dan efektivitas, semua proses kegiatan diarahkan pada sesuatu yang benar-benar menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan, melalui pemanfaatan sumber-sumber yang telah tersedia.
10. Profesionalisme, meningkatkan moral dan kemampuan dalam penyelenggaraan pemerintahan agar memberikan pelayanan yang tepat dan cepat dengan biaya yang terjangkau.

Dalam UU BUMN pasal 5 ayat (3) dan pasal 6 ayat (3) yaitu tentang tata kelola yang baik bahwa adanya 5 macam prinsip-prinsip good governance yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Keadilan (*fairness*)
2. Kemandirian (*indepedence*)
3. Transparansi (*transparancy*)
4. Akuntabilitas (*accountability*)
5. Tanggung jawab (*responsibility*)

ii. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002) kinerja yaitu kemampuan kerja, sesuatu yang telah dicapai, prestasi yang diperlihatkan. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) kata kinerja awal mulanya berasal dari pengertian performance. Ada juga yang mengatakan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance, akan tetapi kinerja sendiri memiliki makna yang lebih luas bukan hanya terkait hasil kerja saja melainkan termasuk bagaimana berlangsungnya proses dari kinerja tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja didalam suatu organisasi yang dicapai oleh para pegawai didalamnya. Kinerja merupakan tingkat kapasitas pegawai dalam mencapai pelaksanaan kerja. Menurut Galdi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang seseorang atau sekelompok orang capai pada suatu organisasi dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing.

Menurut Widiari (2017) bagi suatu organisasi kinerja pegawai sangatlah penting. Kinerja sendiri didalam organisasi ataupun kantor termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai menjadi tonggak dalam keberhasilan program kerja suatu kantor atau organisasi. Agar sesuai dengan tujuan dan standar yang diharapkan, kinerja harus dikelola oleh pimpinan sehingga para pegawai melaksanakannya dengan baik. Kinerja pegawai merupakan gambaran dari semua kegiatan pegawai dalam mencapai tujuan visi dan misi organisasi. Landasan yang kuat untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu dari kinerja pegawainya. Kinerja organisasi akan mengalami suatu peningkatan jika terjalinnya kerjasama serta hubungan yang baik yaitu antara pemimpin dan pegawainya.

Ketika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, maka kinerja seorang pegawai akan mencapai sesuatu prestasi yang

besar, dan adanya upah yang pegawai dapat dengan jumlah yang cukup layak untuk masa depannya(Galdi,2018). Sedangkan menurut Viethzal (2004) dalam jurnal (Can, 2019) kinerja merupakan fungsi dari motivasi serta kemampuan didalam mengerjakan pekerjaan atau tugas. Seseorang sebaiknya mempunyai standar kesediaan dan tingkat kapasitas tertentu. Kapasitas serta kesediaan seseorang tidak begitu efektif dalam melakukan sesuatu jika tidak mengerti dengan jelas terhadap apa yang ia kerjakan. Kinerja adalah prestasi kerja yang pegawai hasilkan sesuai dengan peran serta fungsinya didalam organisasi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi sangat memerlukan prestasi kerja dari kinerja pegawainya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa terjalinnya hubungan yang erat yaitu antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga. Seperti yang kita ketahui bahwa ketika kinerja perorangan berlangsung dengan baik maka tidak menutup kemungkinan kinerja organiasinya juga baik. Ketika seseorang memiliki keahlian yang tinggi, maka kinerja individu tersebut akan mencapai hasil yang baik. Sehingga akan memberikan pengaruh yang besar yakni pada kinerja organisasi.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Mitchel (2016) dalam buku Sedarmayanti (2001) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas

Kerja, mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja merupakan suatu kualitas kerja yang harus dicapai dengan berlandaskan ketentuan-ketentuan kesiapan serta kesesuaiannya yang tinggi pada bagiannya yang hendak menghasilkan penghormatan dan perkembangan organisasi yaitu dengan meningkatkan pengetahuan dan kreativitas yakni secara sistematis sesuai ilmu pengetahuan serta menyesuaikan dengan teknologi yang makin berkembang pesat.

2. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan merupakan bagian dari beberapa faktor dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kemampuan dapat dilatih yakni menggunakan pendidikan dan juga pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan tersebut.

3. Ketetapan waktu (*Pomptnees*)

Ketetapan waktu yaitu berhubungan terhadap pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai atau tidaknya dengan target waktu yang sudah dirancang diawal. Tujuannya yaitu agar tidak memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang lain.

4. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi adalah suatu interaksi antara atasan dengan bawahan agar memberikan pendapat serta sarannya dalam menemukan titik terang terhadap permasalahan yang dihadapi, dengan komunikasi maka akan timbulnya kerja sama yang lebih baik sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pegawai diharapkan tidak bergantung terus kepada atasannya.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian merupakan suatu evaluasi atas hasil kerja pegawai pada suatu organisasi, penilaian terhadap perorangan ataupun kelompok. Penilaian kinerja menjadi salah satu faktor didalam suatu organisasi dalam melihat perkembangan kinerja pegawai. Menurut Chusminah dan Ati (2019) penilaian kinerja sangat berperan penting dalam evaluasi, yakni agar terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Pentingnya para manajer dalam menentukan atau menetapkan suatu tujuan yang secara keseluruhannya harus jelas, yaitu seperti visi masa depan, nilai-nilai inti, serta melakukan pengembangan strategi yang tepat untuk diterapkan untuk mencapai keberhasilan.

Penilaian kinerja berguna dalam mendapatkan suatu informasi terkait kondisi kerja aktual, tantangan kerja dan suatu masalah, dan juga informasi yang lainnya yang menjadi penentuan karir para pegawai. Objek dari penilaian kinerja sendiri yaitu semua anggota organisasi (Rizaldi,2019). Penilaian kinerja wajib dilakukan dengan benar, dikarenakan bagi organisasi ini sangat bermanfaat secara keseluruhan baik bagi atasan maupun pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja bisa dipergunakan lagi dengan lebih luas, sehingga dapat sebagai alat utama untuk perusahaan mengembangkan sumber daya manusianya. Akan tetapi, ketika penilaian kinerja dijalankan dengan tidak baik maka bagi perusahaan atau organisasi itu akan menjadi sebuah boomerang, karena akan terjadinya penurunan produktivitas kerja para pegawai. Hal terpenting dalam pengembangan karir para pegawai adalah dukungan dari organisasi itu sendiri sehingga penilaian kinerja pun bisa maksimal (Suadnyana dan Supartha, 2018)

Menurut Sutrisno (2016) dalam penilaian kinerja ada beberapa proses yang dilakukan

1. Menyusun rencana kerja

Rencana kerja adalah tahap untuk memutuskan suatu sasaran kerja yang akan dicapai serta perilaku yang

pegawai harus perhatikan dalam satu priode penilaian kedepan.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah melakukan atau mengerjakan rancangan yang menjadi tujuan yang akan dicapai. Dilakukan dengan sebaik mungkin sesuai dengan tujuan awal.

3. Pembinaan

Pembinaan yaitu suatu langkah dalam mengawasi pencapaian sasaran kerja selama priode penilaian.

4. Pengawasan atau peninjauan

Peninjauan adalah langkah dalam mengukur pencapaian sasaran dan juga perilaku para pegawai. Peninjauan juga menjadi kesempatan untuk menarik kesimpulan terkait priode yang sedang berjalan apakah sudah efektif atau ada bagian yang belum efektif.

5. Mengendalikan kegiatan

Pengendalian dilaksanakan ketika dalam pelaksanaan adanya penyimpangan dari pelaksanaan yang di jalankan.

Manfaat yang didapatkan ketika organisasi melakukan penerapan penilaian kepada semua anggota (pemimpin,bawahan,rekan kerja, diri sendiri) maka akan memberikan hasil yang akurat serta objektif mengenai kinerja para pihak yang dinilai. Langkah-langkah dalam proses penilaian menurut Rohani (2018) yaitu :

1. Menentukan standar yang akan dinilai serta bobotnya
2. Menentukan kriteria
3. Menentukan jenis penilaian bobot
4. Menentukan priode penilaian
5. Menentukan pegawai yang akan dinilai

Menurut Prihantoro (2018) dari penilaian kinerja ada pun manfaat yang didapat yaitu :

1. Perbaikan kinerja pegawai yaitu para pegawai dan juga para atasan untuk mengoreksi kegiatan-kegiatannya dalam perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian pembayaran yaitu membantu dalam memutuskan menentukan gaji, kenaikan gaji, bonus serta kompensasi yang lainnya.
3. Keputusan penempatan yaitu penilaian kinerja dahulu menjadi dasar untuk dilakukan promosi, mutasi, dan sebagainya.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan yaitu pegawai yang masih kurang dalam menguasai tugas nya akan diberikan pelatihan. Dari penilaian kinerja bisa ditentukannya pelatihan apa yang sesuai dengan pegawai tersebut.
5. Perencanaan dan pengembangan karir yaitu menjadi umpan balik dalam memutuskan sesuatu perihal jalur karir yang ada dalam perusahaan dan juga keputusan lainnya.
6. Penyimpangan proses staffing merupakan suatu prestasi kerja yang menjadi cermin kuat atau lemahnya prosedur staffing bagian perseorangan.
7. Ketidak akuratan informasi yaitu penilaian yang berlangsung secara langsung akan menghasilkan data yang lebih akurat dalam analisis jabatan, rencana sumber daya manusia ataupun komponen lainnya dalam sistem informasi manajemen perseorangan.
8. Kesalahan desain pekerjaan yaitu desain yang salah dapat menyebabkan kinerja rendah, penilaian kinerja dapat membantu dalam menelaah suatu kesalahan yang terjadi.
9. Kesempatan kerja yang adil yaitu akuratnya penilaian kinerja akan memberikan jaminan terhadap

pengambilan keputusan penempatan internal yang tidak pilih-pilih.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada suatu organisasi perlunya penilaian kinerja terhadap para pegawai yakni agar dapat mengetahui sejauh mana serta sebaik apa hasil kinerja yang dilakukan para pegawai.

1.6.2.4. Faktor-Faktor mempengaruhi kinerja

Menurut Timple (2001) dalam Pangestika (2016) ada dua faktor yang berperan mempengaruhi kinerja pegawai yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal membahas tentang sifat individu seseorang yaitu terkait dengan kepribadian, jenis kelamin, sikap, fisik, pemahaman, pengalaman kerja, pendidikan , dan juga latar belakang budaya. Sedangkan faktor ekstenal membahas tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang asalnya dari lingkungan, kepemimpinan, meliputi kebijakan organisasi, pengawasan, lingkungan sosiasl, sistm upah, tindakan-tindakan rekan kerja.

Menurut Tenlima (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dan efisiensi menjadi tolak ukur terkait baik atau buruknya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Dapat dikatakan efektif ketika

tujuan tercapai dan dikatakan efisien ketika itu memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang dan tanggung jawab semua orang didalam organisasi menjadi pendukung kinerja pegawai. Terwujudnya kinerja pegawai apabila pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dan juga diberikan tunjangan yang lumayan dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin secara umum dapat dikatakan yaitu memperlihatkan suatu kondisi. Disiplin juga merupakan sikap hormat yang pegawai miliki terhadap ketetapan dan peraturan didalam organisasi. Disiplin adalah tentang taat dan hormat pada keputusan yang sudah dibuat antara pegawai dengan pihak organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah terkait dengan daya pikir seseorang. Inisiatif juga merupakan kreativitas yang berbentuk ide dalam merencanakan sesuatu, yang mana berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. *Personal factors*

Personal factors diperlihatkan dengan kompetensi yang dimiliki, tingkat keterampilan dan motivasi serta komitmen individu.

2. *Leadership factors*

Leadership factors ditentukan dengan kualitas dorongan dan bimbingan, serta dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

3. *Team factors*

Team factors diperlihatkan dari kualitas dukungan yang rekan kerja berikan.

4. *System factors*

System factors diperlihatkan dari sistem kerja dan fasilitas yang organisasi berikan.

5. *Contextual/situational factors*

Contextual diperlihatkan dari tingkat tekanan yang tinggi dan lingkungan internal dan eksternal yang mengalami perubahan.

iii. Motivasi

1.6.3.1. Definisi motivasi

Istilah dari motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*.

Movere memiliki arti menggerakkan. Motivasi pada umumnya

hanya diberikan kepada sumber daya manusia dan khususnya yaitu untuk para pegawai. Motivasi adalah faktor yang sangat menentukan pegawai dalam bekerja. Walaupun pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dan disertai fasilitas yang memadai, jika tidak memiliki motivasi untuk mendorong pegawai bekerja sesuai tujuan, maka pekerjaannya tidak akan bisa terlaksana sesuai dengan tujuan.

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi memiliki peran sebagai pendorong didalam diri seseorang pegawai yang sangat diperlukan untuk para pegawai, agar bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Tujuan dari hal tersebut yakni agar para pegawai dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan didalam diri seseorang muncul suatu keinginan karena terinspirasi atau terdorong melakukan aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga memberikan hasil yang berkualitas untuk organisasi (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Winardi (2016) Motivasi merupakan suatu aktivitas yang memberikan seseorang dorongan untuk memutuskan suatu tindakan yang dikehendaki. Artinya, motivasi membangkitkan seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari

dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang.

1.6.3.2. Indikator-indikator motivasi

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa/Gaji

Semua yang berbentuk barang, jasa dan uang adalah bayaran yang para pegawai terima karena jasanya yang di pergunakan oleh suatu organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi ataupun keadaan lingkungan kerja pada perusahaan, yang mana merupakan tempat bekerja para pegawai. Kondisi kerja yang baik dan nyaman merupakan salah satu faktor pendukung para pegawai untuk melaksanakan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan semua yang berada didalam organisasi yang pegawai tempati serta nikmati, baik itu

terkait langsung dengan pekerjaan ataupun untuk kelancaraan pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai semua pegawai. Prestasi kerja sendiri untuk setiap orang memiliki ukuran yang berbeda-beda mengingat bahwa manusia mempunyai kemampuan yang berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah pemberitahuan yang atasan berikan kepada pegawai, apakah para pegawai telah menerapkan motivasi yang telah ia berikan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan tugasnya sendiri, terkait hal tersebut bisakah pekerjaannya yang ia kerjakan menjadi motivasi untuk para pegawai lainnya.

1.6.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

a. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- 1) Minat
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- 3) Kebutuhan individual
- 4) Kemampuan atau kompensasi
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

b. Faktor-faktor pekerjaan

1) Faktor lingkungan pekerjaan

- (a). Gaji dan benefit yang diterima
- (b). Kebijakan-kebijakan perusahaan
- (c). Supervisi
- (d). Hubungan antar manusia
- (e). Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- (f). Budaya organisasi

2) Faktor dalam pekerjaan

- (a). Sifat pekerjaan
- (b). Rancangan tugas/pekerjaan
- (c). Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- (d). Tingkat tanggung jawab yang telah diberikan
- (e). Adanya kemajuan dan perkembangan dalam pekerjaan
- (f). Adanya kepuasan dari pekerjaan.

1.6.3.4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut motivasi memiliki dua jenis yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Positif

Maksud dari motivasi positif yaitu manager memberikan motivasi kepada para pegawai yakni dengan menyiapkan atau memberikan hadiah kepada pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi diatas prestasi standar. Adanya motivasi positif ini, dapat memberikan para pegawai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Motivasi Negatif

Maksud dari motivasi negatif yaitu manager memberikan motivasi kepada para pegawai yaitu dengan standar para pegawai akan diberikan hukuman. Motivasi negatif ini membuat para pegawai dalam waktu cepat akan semangat mengerjakan tugas mereka dikarenakan mereka takut akan hukuman, akan tetapi jika dalam jangka waktu panjang ini berakibat kurang baik.

iv. Disiplin

1. Definisi disiplin

Disiplin merupakan suatu kesanggupan pada diri seseorang yang muncul yaitu dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti dan menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi. Disiplin adalah suatu sikap hormat yang pegawai miliki, sehingga membuat pegawai tersebut menyesuaikan diri dan patuh dengan sukarela pada ketetapan dan peraturan

perusahaan(Sinambela,2016). Menurut Wisnu dan Imam (2017) disiplin kerja pegawai sangatlah diperlukan. Apabila tidak ada disiplin kerja , perusahaan akan susah untuk mencapai tujuannya. Menyatakan disiplin merupakan kondisi yang tercipta melalui proses serangkaian perilaku yang memperlihatkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, ketertiban, keteraturan. Agar tercapainya tujuan yang maksimal, kedisiplinan menjadi fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena tidak adanya disiplin yang baik tujuan dan maksimal akan sulit untuk terwujud. Sedangkan menurut (Riska,2020) Disiplin kerja adalah alat yang dipergunakan manager dalam berkomunikasi dengan para pegawainya, agar para pegawai setuju untuk merubah perilaku dan upaya manager untuk meningkatkan kesadaran para pegawai untuk taat dengan semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

2. Indikator-indikator Displin

Menurut Riska, (2020), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan adalah suatu pemahaman pegawai terhadap tujuan dari organisasi serta pemberian pekerjaan pada

pegawai, yang mana harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.

2. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin adalah sikap atau tingkah laku dan kinerja pimpinan yang menjadi contoh dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Balas jasa adalah pemberian balas jasa serta kesejahteraan yang dibayarkan pada para pegawai berdasarkan pekerjaan yang sudah diselesaikan para pegawai.

4. Keadilan dengan tidak membedakan pegawai.

Keadilan dengan tidak membedakan pegawai maksudnya adalah bahwa kebijakan tidak lepas dari peran penting pegawai dan penegakan aturan tidak boleh membedakan pegawai yang satu dengan yang lain, karena instansi harus memberikan keadilan kepada semua pegawainya.

5. Sanksi hukuman bersifat mendidik.

Sanksi hukuman bersifat mendidik yaitu sanksi atas suatu kesalahan yang dibeikan dapat dilaksanakan dengan baik, sesuai tanpa adanya pembedaan terhadap ketentuan yang berlaku.

6. Ketegasan

Ketegasan yaitu perlakuan yang mana pada semuanya harus setara, tidak memihak atau membeda-bedakan. Hal ini diperlukan dalam suatu organisasi untuk menjaga hubungan satu sama lain.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Hamali (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan didalam suatu perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa disiplin perlu adanya agar mengatur tindakan dalam suatu organisasi. Para pegawai harus taat atau tunduk pada aturan perilaku yang diterapkan oleh pimpinannya yang tujuannya untuk mencapai tujuan dari

organisasi itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar pada seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan untuknya. Agar terwujudnya tujuan perusahaan, kedisiplinan pegawai harus dibangun dan juga dijalankan. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

1.6.5 Lingkungan Kerja

1.6.5.1 Definsi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat sekelompok orang, yang didalamnya ada beberapa fasilitas pendukung. Fasilitas ini merupakan salah satu pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan semua yang berada disekitar pegawai, dan bisa memberikan pengaruh para pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Contohnya yaitu dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan juga sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik ketika seseorang bisa melaksanakan aktivitas kerjanya secara sehat, optimal, aman dan nyaman. Keserasian lingkungan kerja akan dirasakan ketika sudah dalam waktu yang cukup panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik bisa mengubah tenaga kerja dan

waktu yang lebih banyak. Lingkungan kerja yang kurang baik juga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan aktivitas, yang dimana pegawai melaksanakan pekerjaan yang bisa memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi dan juga memberikan kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sedarmayanti,2017).

1.6.5.2 Jenis-jenis lingkungan kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja didalam suatu instansi/perusahaan begitu penting untuk diperhatikan pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh pada efektivitas seseorang yang bekerja didalam instansi/perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berbentuk fisik, yang mana terdapat pada sekitaran tempat kerja dan bisa mempengaruhi para pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Disediaknya peraklatan kerja yang memadai.

- b. Bangunan tempat kerja dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja dan juga dibangun dengan menarik enak untuk dipandang.
- c. Disediakkannya tempat ibadah keagamaan yaitu seperti musholla atau masjid untuk para pegawai.
- d. Disediakkannya tempat untuk beristirahat, seperti kafetaria baik didalam lingkungan daerah perkantoran ataupun disekitar perkantoran yang mudah untuk dicapai.
- e. Disediakkannya sarana angkutan, yaitu khusus untuk para pegawai ataupun angkutan umum yang nyaman, murah dan juga mudah untuk didapatkan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang memberikan suatu kesenangan, yang artinya bahwa adanya hubungan kerja yang baik atau harmonis diantara atasan dengan para pegawai. Pada hakekatnya, manusia tidak hanya mencari uang saja dalam bekerja melainkan juga memiliki suatu tujuan yang mana dapat menimbulkan suatu kepuasan.

1.6.5.3 Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan (The facilities to do work).

Fasilitas yang dapat mendukung dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2. Tempat kerja yang nyaman (Comfortable workplace).

Tempat lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan juga menyenangkan.

3. Keamananan (Safety).

Berada pada situasi yang aman serta tentram.

4. Tidak adanya kebisingan (Absence of noise).

Tempat lingkungan kerja yang damai tidak bising atau berisik.

1.6.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik

4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

1.6.6. Penggunaan ICT (Information and Communication Technologies)

1.6.6.1. Definisi ICT (Information and Communication Technologies)

Information and Communication Technologies (ICT) atau didalam bahasa Indonesia yaitu Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan payung besar terminologi, yang mana meliputi semua perlengkapan teknis dalam mengoperasikan dan menyampaikan informasi. ICT melingkupi dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Untuk teknologi informasi sendiri ia berkaitan dengan semua yang berhubungan dengan proses, pengelolaan informasi, manipulasi dan juga penggunaan sebagai alat bantu. Sedangkan untuk teknologi komunikasi sendiri ia berkaitan dengan penggunaan alat bantu dalam mengoperasikan serta mentransfer data dari perangkat satu ke perangkat yang lainnya. Jadi dapat dikatakan bahwa antara teknologi informasi dengan teknologi komunikasi saling berhubungan satu sama lain yang tidak dapat terpisahkan.

Menurut Annissa (2016) teknologi informasi dan komunikasi adalah berbagai macam perspektif yang bersangkutan dengan teknologi, teknik pengelolaan yang digunakan dalam pengendalian dan pemrosesan informasi serta penggunaannya, rekayasa, komputer dan hubungan mesin(komputer) dan manusia, serta hal yang lain yang berhubungan

dengan sosial, ekonomi, dan kebudayaan. Sedangkan menurut Dita (2017) Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) merupakan bagian ilmu pengetahuan. Teknologi berkaitan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, serta penyajian informasi. Teknologi Informasi dan Komunikasi sendiri yaitu terdiri dari perangkat keras dan juga perangkat lunak. Dalam pengelolaan data keduanya saling berhubungan, maka tanpa keduanya tidak dapat dikatakan sebagai teknologi informasi.

1.6.6.2. Definisi Teknologi Informasi

Menurut Annissa (2016) Teknologi informasi merupakan studi, perancangan, pengembangan, implementasi, sebagai manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras. Teknologi informasi menggunakan komputer elektrik serta perangkat lunak komputer dalam melindungi, menyimpan, memproses, mentransmisi, mengubah, dan juga dalam mendapatkan informasi secara aman. Sedangkan menurut Dita (2017) Teknologi Informasi merupakan semua bentuk teknologi yang mana dibuat tujuannya agar memproses serta mengirim informasi berbentuk elektronik. Contoh teknologi informasi sendiri yaitu seperti perangkat lunak pemroses transaksi, perangkat lunak lembar kerja (*spreadsheet*), peralatan komunikasi, mikrokomputer, *computer mainframe*, jaringan.

Pada saat ini teknologi informasi merupakan pendukung utama pembangunan didalam berbagai bidang. Didalam pemerintahan sendiri teknologi informasi dan komunikasi sebagai penunjang kinerja pemerintahan yaitu lewat program *E-government*. Teknologi Informasi dan Komunikasi memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja organisasi pemerintah. Teknologi informasi yang memberi pengaruh positif terhadap suatu kinerja individual harus dimanfaatkan dengan tepat (Maryam, Nasir, Zainal, 2020).

1.6.6.3. Keuntungan Penggunaan Teknologi Informasi

Menurut Annissa (2017) keuntungan dalam penggunaan teknologi informasi yaitu sebagai berikut :

1. Kecepatan (*speed*)

Kecepatan (*Speed*) adalah Komputer bisa mengerjakan perhitungan yang kompleks dengan sangat cepat bahkan hitungan detik, yang mana lebih cepat dari dikerjakan manusia.

2. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi (*Consistency*) adalah hasil dari pengolahan tidak berubah-ubah walaupun dilakukan berulang kali sehingga hasilnya lebih konsisten, sedangkan manusia dalam melakukannya sulit agar mendapatkan hasil yang sama persis.

3. Kecepatan (*Precision*)

Kecepatan (*Precision*) adalah hasil yang komputer berikan tidak hanya cepat akan tetapi menghasilkan hasil yang lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer bisa melakukan perhitungan yang sulit sekalipun dan bisa melihat suatu perubahan walaupun sangat kecil, bahkan yang tidak bisa manusia lihat.

4. Keandalan (*Reliability*)

Keandalan (*Reliability*) adalah hasil yang komputer berikan dapat lebih dipercaya daripada yang manusia lakukan. Menggunakan komputer kemungkinan kesalahannya lebih kecil.

1.6.6.4. Indikator Penerapan Teknologi Informasi

Menurut Mujib dalam Anita& Wahyudin (2018) bahwa Indikator-indikator penggunaan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Intensitas penerapan dan penggunaan TIK
2. Pemanfaatan TIK dalam pekerjaan
3. Frekuensi Pemanfaatan
4. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan

1.6.6.5. Ruang Lingkup Teknologi Informasi

1. Teknologi Komunikasi

Pada saat ini teknologi komunikasi sudah menjadi kebutuhan bagi manusia. Kebutuhan teknologi komunikasi sendiri semakin

meningkat. Contoh dari teknologi komunikasi yaitu seperti internet, telepon, LAN, telegaram, dan lain-lain.

Menurut Tri Wahyuni (2018) teknologi komunikasi adalah komunikasi yang memakai alat elektronik ataupun elektromagnetik. Teknologi komunikasi juga sebagai pengirim informasi yang sudah memakai teknologi telepon. Sebelum komputer ada, penggunaan teknologi komunikasi yaitu menggunakan telepon. Akan tetapi dengan berjalannya perkembangan zaman, teknologi komunikasi juga mengalami banyak perkembangan. Pada saat ini teknologi komunikasi sendiri lebih mudah untuk dimanfaatkan atau digunakan yaitu melalui chanel, media dan format. Sehingga teknologi komunikasi telekomunikasi sudah menjadi sistem multimedia lebih lanjut.

2. Teknologi Komputer

Menurut Tri Wahyuni (2018) Teknologi komputer adalah salah satu bagian dari teknologi informasi. Teknologi komputer merupakan teknologi yang memiliki kaitan dengan komputer, termasuk peralatan yang berkaitan dengan komputer baik software ataupun hardware. Komputer sendiri memiliki fungsi yaitu dalam menerima input data, mengolah data, memberi informasi, memakai suatu program yang mana tersimpan didalam memori komputer

(stored program), menyimpan suatu program dan hasil pengolahan serta bekerja secara otomatis.

Unsur teknologi komputer sendiri ada tiga, yaitu :

1. Software

Software merupakan perangkat lunak yang melaksanakan aplikasi yang berada didalam komputer. Contohnya Windows, DOS, Linux, Machintosh, dll.

2. Hardware

Hardware merupakan perangkat komputer yang dapat dilihat serta dapat disentuh secara fisik. Contohnya yaitu keyboard, monitor, CPU, CDROM, printer, dll.

3. Brainware

Brainware merupakan pengguna atau pemakai suatu teknologi komputer.

1.6.6.6. Definisi Komunikasi

Menurut Annisa (2016) Komunikasi merupakan semua aktivitas atau kegiatan yang berkaitan yaitu terhadap proses pemindahan dan pengriminan informasi kepada yang menerima pesan, baik itu berbentuk lisan ataupun tulisan dengan memakai media transmisi. Sedangkan menurut Dita (2017) komunikasi adalah proses pengiriman pesan dari penyampai pesan (komunikator) pada penerima pesan (Komunikan) agar tercapainya

suatu tujuan dengan memakai bantuan media. Komunikasi merupakan hal yang penting untuk setiap orang, dengan adanya komunikasi dalam melakukan pekerjaan seseorang itu akan memberikan kemudahan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6.2.4.2. Komponen Dasar Komunikasi

Komponen komunikasi memiliki lima komponen. Kelima komponen ini tidak dapat dipisahkan, karena suksesnya suatu komunikasi jika kelimanya saling berhubungan. komponen komunikasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a. Komunikator atau pengirim pesan

Komunikator atau pengirim pesan merupakan orang yang memberikan atau mengirim pesan. Informasi atau pesan yang dikirim bersumber dari organisasi pengirim pesan atau perusahaan.

b. Pesan

Pesan merupakan informasi yang dibuat komunikator yang mana akan dikirim pada komunikan. Pesan bisa berupa verbal atau non verbal. Pesan secara verbal bisa bersifat tertulis, seperti surat, memo, buku, majalah, dll. Sedangkan untuk pesan lisan yaitu seperti percakapan melalui radio, percakapan melalui tatap muka, presentasi, dll.

c. Media atau saluran

Media merupakan suatu media yang dipergunakan dalam mengirimkan pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan. Media sendiri memiliki beberapa macam variasi media. Seperti media cetak, audio, dan audio visual. Pengirim pesan atau komunikator bisa memakai satu ataupun lebih media yang mana paling efektif dalam memberikan pesan atau informasi.

d. Komunikator atau pihak penerima pesan

Komunikator merupakan seseorang yang menerima pesan. Untuk komunikator sendiri tugasnya tidak hanya menerima pesan saja, akan tetapi juga menganalisis serta menafsirkan sehingga bisa paham isi dari pesan yang diterima.

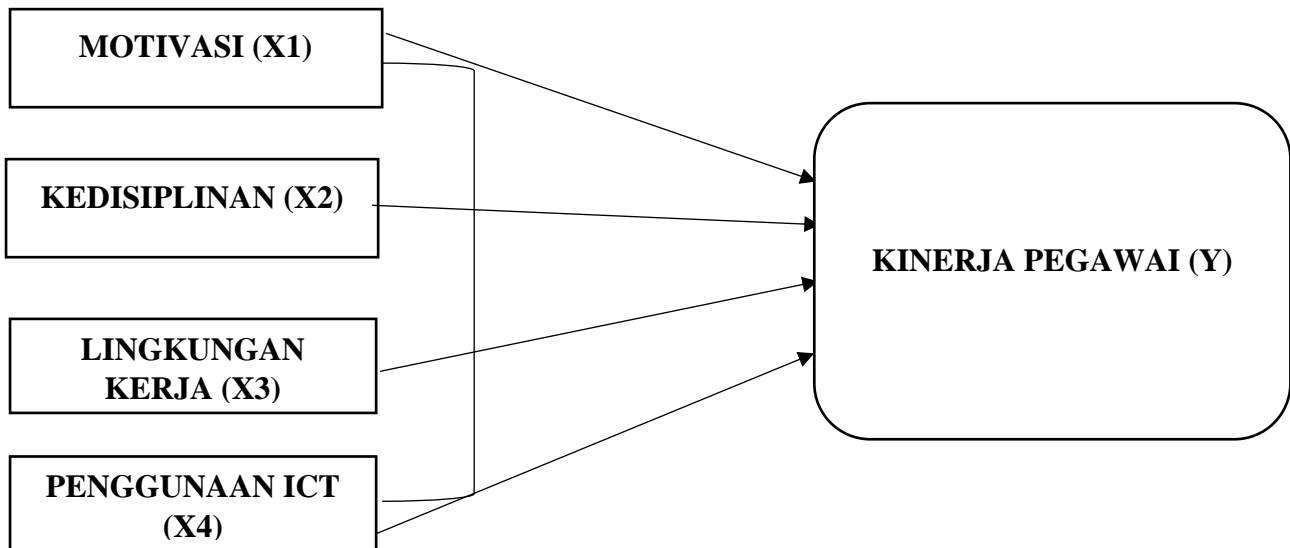
e. Umpan balik atau *feedback*

Umpan balik yaitu tanggapan atau resepon sang penerima pesan setelah menerima pesan dari pengirim pesan. Pesan yang diterima oleh komunikator harus dianalisis sehingga komunikator terdorong untuk segera bertindak.

F. Gangguan atau *noise*

Gangguan komunikasi sangat sering dialami, baik itu gangguan yang bersifat teknis ataupun non teknis. Gangguan teknis ini bisa terjadi karena adanya komunikasi yang berjalan tidak cukup baik. Untuk gangguan non teknis yaitu berawal karena adanya suatu perbedaan pada pemaknaan arti simbol atau lambang yang komunikator dan komunikasi menggunakan.

Gambar 1. Kerangka Teoritik



G. Hipotesa Penelitian

H1: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Bangka Selatan.

H2: Diduga Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Bangka Selatan.

H3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Bangka Selatan.

H4. Diduga Penggunaan ICT berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kabupaten Bangka Selatan.

H. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian terhadap konsep yang digunakan, yang mana untuk mempermudah peneliti untuk melaksanakan konsep tersebut. Dari pengertian tersebut, untuk mempermudah memahami penafsiran yang akan diteliti maka akan ditemukan beberapa pengertian atau definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu yang berhubungan dengan usaha seseorang dalam memberikan orang lain atau kelompok orang suatu inspirasi atau dorongan, agar menumbuhkan semangat dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan. Motivasi adalah suatu hal yang sangat penting didalam diri seseorang, karena dengan adanya tertanam motivasi yang tinggi didalam diri seseorang akan memberikannya kemudahan dalam mencapai suatu tujuan.

2. Disiplin

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri seseorang, yang mana seseorang tersebut sadar dalam melakukan sesuatu atau bertindak mengikuti aturan-aturan yang berlaku didalam suatu organisasi atau kantor. Disiplin juga bentuk hormat atau patuh seseorang pada peraturan yang diberlakukan oleh suatu perusahaan atau kantor.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu semua yang tepat berada disekitar para pekerja, yang mana memberikan pengaruh pada pekerja saat menjalankan tugas, baik itu berpengaruh sedikit ataupun besar. Lingkungan kerja merupakan suatu yang penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Seperti kondisi kerja, pelayanan pegawai dan juga hubungan sesama pekerja di dalam kantor

4. Penggunaan ICT

Teknologi Informasi dan Komunikasi mempunyai makna yang begitu luas. Teknologi informasi dan Komunikasi merupakan semua aktivitas yang berhubungan pada pengelolaan, pemrosesan, manipulasi, pemindahan informasi antar media. Teknologi Informasi dan Komunikasi juga berupa pemberitahuan atau informasi yang gunanya untuk memberikan pengaruh pada orang banyak dengan memakai perangkat teknologi.

5. Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya dan kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang dalam meraih atau menggapai tujuan yang telah ia tetapkan. Kinerja merupakan suatu tonggak, yang mana paling mendukung keberhasilan program kerja suatu organisasi atau kantor.

I. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan suatu elemen penelitian yang memberikan kita informasi terkait bagaimana cara mengukur suatu variabel. Untuk menentukan instrument atau alat yang akan dipakai dalam pengumpulan data, definisi operasional dari variabel begitu sangat diperlukan.

Tabel 1.2
Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Motivasi	A. Balas Jasa B. Kondisi kerja C. Fasilitas kerja D. Prestasi kerja E. Pengakuan dari atasan F. Pekerjaan itu sendiri
Kedisiplinan	A. Tujuan dan kemampuan B. Keteladanan pemimpin C. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) D. Keadilan dengan tidak membedakan pegawai E. Sanksi hukuman yang bersifat mendidik. F. Ketegasan

Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> A. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan. B. Tempat kerja yang nyaman. C. Keamanan. D. Tidak adanya kebisingan.
Penggunaan ICT	<ul style="list-style-type: none"> A. Intensitas penerapan dan penggunaan TIK B. Pemanfaatan TIK dalam pekerjaan C. Frekuensi Pemanfaatan D. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan
Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> A. Kualitas kerja B. Kemampuan C. Ketepatan waktu D. Komunikasi E. Inisiatif

J. Metode Penelitian

1. Desain metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif merupakan suatu metode yang berdasar pada filsafat positivisme, yang mana tujuannya yaitu untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang peneliti buat. Penelitian ini berisi banyak angka-angka yakni mulai dari pengumpulan, pengolahan dan juga hasil yang dipengaruhi oleh

banyak angka. Oleh karena itu, penelitian ini memakai desain metode survey.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono dalam Darna (2018), metode penelitian survey merupakan metode yang dipakai dalam memperoleh data dari tempat tertentu dan peneliti melakukan sebuah pengumpulan data, seperti dengan kuesioner, wawancara yang terstruktur, dan sebagainya dengan populasi yang besar maupun kecil. Penelitian ini memakai kuesioner terstruktur sebagai instrumen penelitian dalam pengumpulan data primer dengan tujuan menyampaikan informasi dari pegawai pemerintah yang bekerja pada OPD Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan.

Menurut Tersiana (2018) Wawancara adalah cara pengumpulan data penelitian dengan menggunakan cara tanya-jawab yaitu dengan secara langsung pada pihak yang berkontribusi terhadap objek yang diteliti. Pada penelitian ini, penulis akan mewawancarai beberapa perwakilan dari OPD terkait dengan pengaruh penggunaan TIK, motivasi, kedisiplin, kinerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan good governance. Dokumentasi adalah suatu pelengkap dari metode wawancara yaitu seperti studi kepustakaan, yakni mengumpulkan data-data yang ada pada buku-

buku, jurnal-jurnal, dokumen yang berisikan peraturan-peraturan hukum, dan teori para ahli yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Lokasi survey dan target responden

Penelitian ini mengambil lokasi di Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Bangka Belitung. Wilayah tersebut diambil karena sebagai salah satu kota di Indonesia yang sedang berusaha mewujudkan *good governance* dengan baik. Responden sasaran penelitian ini yaitu pegawai aparatur sipil negara Kabupaten Bangka Selatan.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi, yang mana terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakter sehingga bisa menemukan kesimpulannya. Sedangkan menurut Sudjana dalam Hanum (2020) populasi merupakan keseluruhan nilai dari hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif yang terkait dengan karakteristik tertentu dari semua anggota yang menyeluruh dan jelas yang akan dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara di Kabupaten Bangka Selatan. Berdasarkan data Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan tahun 2019, populasi pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten tersebut sebanyak 2.737 orang.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya, karena keterbatasan dana, waktu, tenaga, maka peneliti bisa mempergunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa apa yang dipelajari dari sampel akan dapat diberlakukan untuk populasi. Maka dari itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono,2018).

Adapun dalam menentukan suatu sampel bila populasi diketahui, dan jumlah populasi diatas 2.737, maka sampel ditentukan dengan menggunakan rumusslovin, dengan taraf signifikan 10%, dimana populasi memiliki karakteristik populasi yang sama, yang keterangannya sebagai berikut :

$$[n = N / (1 + Ne^2)]$$

Keterangan :

N = Jumlahpopulasi

n = Jumlahsampel

e = Batas toleransikesalahan (penelitimenentukan e sebesar 10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah2.737 pegawai aparatur sipil negara Kabupaten Bangka Selatan sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dengan hasil perhitungan

yang dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka dilakukan perhitungan sebagai berikut untuk dapat menentukan sampel:

$$n = \frac{2.737}{1 + 2.737(0.1)^2}$$
$$n = \frac{2.737}{28,37}$$
$$= 96,4 \text{ dibulatkan menjadi } 96$$

Penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Menurut(Sugiyono,2018) sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.Sedangkan menurut Edi Riadi (2016) simple random sampling dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada. Dalam penelitian ini sampelnya adalah pegawai aparatur sipil negara Kabupaten Bangka Selatan.Dalam proses penelitian ini, responden diminta untuk mengisi kuisoner yang telah disediakan.

4. Pengukuran dan Analisis data

Metode pengumpulan data studi ini menggunakan pertanyaan-pertanyaan survey kuantitatif yang dikembangkan dari indikator-indikator dari variabel. Kuisoner ini adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk

menentukan pendapat responden. Contohnya yaitu, 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis data. Analisis multivariate dalam generasi kedua menggunakan pemodelan persamaan struktur alat audikenal dengan *Structural Equation Model* (SEM) (Juliandi, 2018). Sedangkan Wold dalam Mufidah (2019) mengatakan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode alternatif untuk *Structural Equation Modelling* (SEM). PLS-SEM merupakan analisis yang powerful karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. Dari sudut pandang yang lebih luas, PLS-SEM merupakan Teknik analisis data untuk menganalisis hubungan di antara satu set blok variable (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017).

SEM-PLS dalam penelitian ini untuk menghitung validitas dan reliabilitas serta menguji regresi dan hipotesis. Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dipakai dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid ketika pertanyaan

dalam kuesioner itu dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur (Ghozali, 2017). Sedangkan Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran, yang mana menggunakan objek yang sama akan mendapatkan hasil data yang sama. Uji reliabilitas sendiri dilakukan dengan bersama-sama pada semua pernyataan. Menurut Ghozali (2017) Reliabilitas adalah sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner, yang mana merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten.

Uji regresi adalah teknik statistika digunakan dalam mencari persamaan regresi, yang bermanfaat dalam meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan serta menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen atau lebih. Baik secara simultan ataupun parsial. Uji regresi dipakai dalam menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen secara simultan atau parsial (Sugiyono, 2018). Uji regresi terdapat satu variabel tergantung dan dua atau lebih variabel bebas. Uji regresi dibutuhkan agar dapat mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait dengan berskala interval atau rasio (Arifin, 2017).

Uji hipotesis dipakai dalam mengetahui suatu kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis dapat diartikan yakni sebagai suatu

jawaban sementara, terhadap rumusan masalah penelitian. Sedangkan secara statistik, hipotesis diartikan yakni sebagai pernyataan terkait keadaan populasi (parameter) yang mana kebenarannya akan diuji berdasar data yang sudah didapat dari sampel penelitian. Dalam statistik, yang akan diuji yaitu hipotesis nol. Hipotesis nol merupakan suatu pernyataan yang tidak adanya perbedaan antara parameter dan statistik (data sampel). Lawan hipotesis nol yaitu hipotesis alternatif, yang mengatakan adanya suatu perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi H_0 sedangkan hipotesis alternatif diberi notasi H_a (Sugiyono,2017).

5. Variabel dan indikator

Variabel	Indikator
Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> A. Balas Jasa B. Kondisi kerja C. Fasilitas kerja D. Prestasi kerja E. Pengakuan dari atasan F. Pekerjaan itu sendiri
Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> A. Tujuan dan kemampuan B. Keteladanan pemimpin C. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

	<p>D. Keadilan dengan tidak membedakan pegawai</p> <p>E. Sanksi hukuman yang bersifat mendidik.</p> <p>F. Ketegasan</p>
Lingkungan kerja	<p>E. Fasilitas untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>F. Tempat kerja yang nyaman.</p> <p>G. Keamanan.</p> <p>H. Tidak adanya kebisingan.</p>
Penggunaan ICT	<p>A. Intensitas penerapan dan penggunaan TIK</p> <p>B. Pemanfaatan TIK dalam pekerjaan</p> <p>C. Frekuensi Pemanfaatan</p> <p>D. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan</p>
Kinerja	<p>A. Kualitas kerja</p> <p>B. Kemampuan</p> <p>C. Ketepatan waktu</p> <p>D. Komunikasi</p> <p>E. Inisiatif</p>