PENGARUH PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE YANG DI PROXIKAN PARTISIPASI, EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS, KEADILAN, DAYA TANGGAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENPENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER

Kyky Gian Pangestu, Universitas Muhammadiyah Jember
Email : @kyky.9.pangestu@gmail.com

ABTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan good corporate governance terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey explanatory, dimana penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder dengan jumlah responden sebanyak 64 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi lienar sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelaksanaan good corporate governance dan kinerja jajaran Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Kata kunci : Good Corporate Governance; Partisipasi; Efisiensi dan Efektifitas; Keadilan; Daya Tanggap; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the implementation of good corporate governance on the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Jember Regency. The type of research used is quantitative research with an explanatory survey approach, where survey research is used to explain causal relationships and test hypotheses. The data sources used in this study are primary data sources and secondary data sources with a total of 64 respondents. Data collection techniques using observation, questionnaires and documentation with simple linear regression analysis techniques. The results showed that there was a positive and significant influence between the variables of the implementation of good corporate governance and the performance of the staff of the Jember Regency Population and Civil Registration Service.

Keywords:GoodCorporate Governance; Participation; Efficiency and Effectiveness; Justice; Responsiveness; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu institusi menginginkan pegawai bekerja benar-benar sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan tercapai. dicapai. sulit untuk dicapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari

ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk masa depan akan lebih berkualitas dari hari ini. Seorang karyawan atau karyawan akan merasa mendapatkan kepuasan dan kepuasan tersendiri atas prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya bagi perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas, menurut (Nugrahayu, 2019) dan Retnani, 2015). Menurut (Afandi, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja perusahaan sebagai keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai sasaran-sasaran strategik yang telah ditetapkan melalui inisiatif strategik pilihan. Kinerja perusahaan diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif dan menggambarkan seberapa jauh suatu perusahaan mencapai hasilnya setelah dibandingkan dengan kinerja terdahulu previous perfomance dan kinerja organisasi lain benchmarking, serta sampai seberapa jauh meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan (Nugrahayu, 2019). Kinerja perusahaan ditentukan sejauh mana keseriusannya dalam menerapkan good corporate governance. Perusahaan yang terdaftar dalam skor pemeringkatan corporate governance yang dilakukan oleh IICG telah menerapkan good corporate governance dengan baik dan secara langsung menaikkan nilai sahamnya. Semakin tinggi penerapan corporate governance yang diukur dengan corporate governance indeks perception semakin tinggi pula tingkat ketaatan perusahaan dan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Secara teoretis praktik good corporate governance dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi risiko yang mungkin dilakukan oleh dewan dengan keputusan yang menguntungkan sendiri dan umumnya good corporate governance dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya yang berdampak terhadap kinerjanya.

Istilah "*governance*" dan "*Good Governance*" atau yang biasa disebut dengan tata kelola lebih banyak digunakan dalam literatur pembangunan atau governance (tata pemerintahan). Secara sederhana, yang dimaksud dengan "tata kelola" adalah proses pengambilan keputusan. Tata kelola dapat digunakan dalam sejumlah konteks seperti tata kelola, tata kelola internasional, tata kelola nasional, dan tata kelola lokal. Karena tata kelola adalah proses pengambilan keputusan dan proses di mana keputusan diimplementasikan, analisis tata kelola berfokus pada sektor formal dan informal yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Peran pemerintah dalam semua ini bervariasi tergantung pada tingkat pemerintahan yang dibahas. Good Governance adalah suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut disebut sebagai administrasi pembangunan. Pada dasarnya, penerapan tata pemerintahan yang baik merupakan pelayan publik yang lebih baik kepada masyarakat, maka dari itu Good Governance ini sangat penting di terapkan. Manajemen pembangunan atau administrasi pembangunan menempatkan peran pemerintah sentral. Maka pemerintah menjadi (agen perubahan), dari suatu masyarakat (developing) dalam negara berkembang, khususnya pada wilayah daerah.(Mustanir et al., 2018). Good Governance pada pencapaiannya wajib didukung sang public service menjadi orientasi pada penyelenggaraan pelayanan. Pelayanan publik sebagai bagian krusial pada pencapaian tujuan pemerintahan yang baik. (Jamal et al., 2020). Penerapan prinsip-prinsip Good Governance sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik untuk meningkatkan kinerja aparatur negara. Hal ini karena pemerintah merancang konsep prinsip-prinsip Good Governance untuk meningkatkan potensi perubahan dalam birokrasi agar mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik. (Cahyadi & Soenarjanto, 2018).

Pemerintah atau "Government" dalam bahasa inggris dapat diartikan sebagai "*The governing body of nation, state, city, etc*." Sedangkan istilah "kepemerintahan" atau dalam bahasa inggris "*governance*" yaitu "*the act, fact, manner of governing*", yaitu yang berarti "tindakan, fakta, pola, dan

sikap atau kegiatan penyelenggaraan pemerintahan". Dengan demikian governance adalah suatu kegiatan atau proses, sebagaimana diungkapkan dengan Kooiman (Sedarmayanti & Dr, 2012)bahwa governance lebih merupakan suatu rangkaian proses dari interaksi sosial poltik antara pemerintahan dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakatv dan interfensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut.(Mustanir & Abadi, 2017). United Nations Development Program (UNDP) (Kasemin 2015) Good Governance yaitu "*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation's affair at all level's*" atau jika diartikan yang berarti governance adalah suatu pelaksanaan pada aspek politik (dalam pembuatan regulasi atau kebijakan), ekonomi (dalam pembuatan keputusan akan sumber daya ekonomi), dan otoritas administratif (dalam penerapan kebijakan) dalam mengelola urusan negara, serta sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif antara pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. (Nurimansyah et al. 2020). Peran pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance) yang hadir sebagai bagian utama dari agenda reformasi dengan tujuan agar dapat terciptanya pemerintahan yang baik dan bersih (good clean governance), yang meliputi profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi dan partisipasi, efisiensi dan efektivitas, supermasi hukum, bervisi strategis. Hal ini dapat kita lihat melalui literatur modern, yang telah menampakkan beberapa indikator utama untuk pemerintahan yang baik.

Tabel 1
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan PenPencatatan Sipil Kabupaten Jember Tahun 2019-2021

Tahun	Kategori	Jumlah Pegawai
2019	Sangat Baik	24 orang
	Baik	20 orang
	Cukup Baik	16 orang
	Kurang Baik	4 orang
	Buruk	-
		Total (64 orang)
2020	Sangat Baik	26 orang
	Baik	22 orang
	Cukup Baik	14 orang
	Kurang Baik	2 orang
	Buruk	-
		Total (64 orang)
2021	Sangat Baik	33 orang
	Baik	29 orang
	Cukup Baik	2 orang
	Kurang Baik	-
	Buruk	-
		Total (64 orang)

Sumber : Dinas Kependudukan Dan PenPencatatan Sipil Kabupaten Jember, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat di uraikan pada tahun 2019 kategori pegawai sangat baik 24 orang, baik 20 orang, cukup baik, 16 orang, kurang baik 4 orang, dan buruk 4 orang. Pada tahun 2020 kategori pegawai sangat baik 26 orang, baik 22 orang, cukup baik, 14 orang, kurang baik 2 orang, dan

buruk 2 orang. Pada tahun 2021 kategori pegawai sangat baik 33 orang, baik 29 orang, cukup baik 2 orang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan adalah *survey explanatory* dengan metode kuantitatif, yaitu semua informasi yang diwujudkan dalam bentuk angka-angka, dimulai dari pengumpulan data, penelitian terhadap data, penelitian ini dilakukan dengan mencari korelasi pengaruh antara Variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Variabel Independen (X)

   Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang nilainya dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah bukti pelaksanaan *Good Governance* dengan mengacu pada prinsip-prinsip pelaksanaannya.

2) Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau bergantung pada satu atau lebih variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.798	6.777		3.856	.396
	Partisipasi	.234	.098	.292	2.390	.002
	Efisiensi &Efektivitas	.174	.155	.136	2.121	.004
	Keadilan	.225	.144	.169	2.300	.002
	Daya Tanggap	.165	.138	.261	2.127	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Y= 5.798+0,234X1+0,174X2+0,225X3+ 0,165X4+ 6,777

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. b1 = partisipasi (X1) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b1 yang positif menyatakan bahwa variabel partisipasi (X1) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).
2. b2 = efisiensi dan efektifitas (X2) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b2 yang positif menyatakan bahwa variabel efisiensi dan efektifitas (X2) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).

3. b3 = keadilan (X3) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b3 yang positif menyatakan bahwa variabel keadilan (X3) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).
4. b4 = daya tanggap (X4) bertanda positif, artinya bila nilai variabel naik/bertambah/meningkat, maka nilai variabel kinerja (Y) akan naik/bertambah/meningkat, nilai b4 yang positif menyatakan bahwa variabel daya tanggap (X4) berpengaruh positif terhadap nilai variabel kinerja (Y).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2 hasil Uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
Partisipasi (X1)	0,002	0,05	2,390	2,000	Signifikan
Efisiensi & Efektivitas (X2)	0,004	0,05	2,121	2,000	Signifikan
Keadilan (X3)	0,002	0,05	2,300	2,000	Signifikan
Daya Tanggap (X4)	0,003	0,05	2,127	2,000	Signifikan

Dari tabel diatas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji partisipasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 lebih kecildari 0,05 dan t hitung (2,390) < t tabel (2,00) yang berarti bahwa hipotesis partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa partisipasi mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik partisipasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
2. Hasil ujiEfisiensi & Efektivitas mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,121) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis efisiensi & efektivitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Efisiensi & Efektivitas mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik Efisiensi & Efektivitas akan berdampak pada semakin baiknyakinerja pegawai.
3. Hasil keadilan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,200) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis keadilan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa keadilan mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik keadilan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
4. Hasil uji daya tanggap mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,127) > t tabel (2,000) yang berarti bahwa hipotesis daya tanggap mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa daya tanggap mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin daya tanggap akan berdampak pada semakin baiknyakinerja pegawai.

4. PEMBAHASAN

Secara garis bear hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah partisipasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai 2,390, efisiensi dan efektifitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai 2,121, keadilan (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan 2,300, daya tanggap (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan 2,127, berikut pembahasan dari hipotesis tersebut.

1. Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (Hi) menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Nila koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik partisipasi maka maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H1, diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan partisipasi yang memberikan dampak terhadap kinerjapegawai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel partisipasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,390 dengan p-value sebesar 0,002. Karena nilai p-value lebih kecil daripada a (0,002 < 0,05) maka H0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan partisipasi terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada partisipasi satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,390) yang berarti bahwa hipotesis partisipasi diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa partisipasi mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik partisipasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
2. Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (Hi) menunjukkan bahwa efisiensi dan efektifitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,004. Nila koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik efisiensi dan efektifitas maka maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H2, diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan efisiensi & efektifitas yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel efisiensi dan efektifitas terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,121 dengan p-value sebesar 0,004. Karena nilai p-value lebih kecil daripada a (0,004 < 0,05) maka H0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan efisiensi dan efektifitas terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada efisiensi dan efektifitas satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,121) yang berarti bahwa hipotesis efisiensi dan efektifitas diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa efisiensi dan efektifitas mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik efisiensi dan efektifitas akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
3. Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (Hi) menunjukkan bahwa keadilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Nilai koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik keadilan maka maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H3, diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan keadilan yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel keadilan terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,300 dengan p-value sebesar 0,002. Karena nilai p-value lebih kecil daripada a (0,002 < 0,05) maka H0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan keadilan terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada keadilan satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,300) yang berarti bahwa hipotesis keadilan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa keadilan mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik keadilan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.

4. Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (Hi) menunjukkan bahwa daya tanggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,003. Nila koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik daya tanggap maka maka kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember akan semakin meningkat (H4, diterima). Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan daya tanggap yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil penelitian variabel daya tanggap terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,127 dengan p-value sebesar 0,003. Karena nilai p-value lebih kecil daripada a (0,003 < 0,05) maka H0 ditolak sehingga ada pengaruh secara signifikan daya tanggap terhadap kinerja pegawai. Jadi jika ada kenaikan/pengaruh pada daya tanggap satu tingkat kepada kinerja pegawai maka akan memiliki tingkat pengaruh sebesar (2,127) yang berarti bahwa hipotesis daya tanggap diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa daya tanggap mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik daya tanggap akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan penelitian penelitian sebagai berikut:

1. Partisipasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa partisipasi mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik partisipasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
2. Efisiensi dan Efektifitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa Efisiensi & Efektivitas mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik Efisiensi & Efektivitas akan berdampak pada semakin baiknyakinerja pegawai.
3. Keadilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa keadilan mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin baik keadilan akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai.
4. Daya Tanggap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember. Hal ini juga menunjukkan bahwa daya tanggap mempengaruhi Kinerja pegawai yang berarti semakin daya tanggap akan berdampak pada semakin baiknyakinerja pegawai.

6. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat di sampaikan peneliti kepada instansi adalah sebagai berikut :

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan partisipasi
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan efisiensi dan efektifitas
3. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan keadilan

4. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Jember hendaknya tetap mempertahankan kebijakan yang berhubungan dengan daya tanggap

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Cahyadi, A., & Soenarjanto, B. (2018). PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DALAM PELAYANAN PUBLIK (Studi Tentang Kualitas Pelayanan Elekronik Kartu Tanda Penduduk Berbasis Good Governance Di Kecamatan Sukolilo Surabaya). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *4*(1). https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1277

Dwiyanto, A. (2014). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.

Fahmi, I. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Alfabeta.

Ghozali, I. (2012). Analisis multivariate dengan program IBM spss. In *Articel* (p. 3).

Gaol, L., & Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo.

Jamal, Y., Mustanir, A., & Latif, A. (2020). Penerapan Prinsip Good Governance Terhadap Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Ciro-Ciroe Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, *8*(3), 207–212. https://doi.org/10.51817/prj.v8i3.298

Mangkunegara, A. A. P. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosida.

Mardiasmo. (2018). Perpajakan Edisi Terbaru 2018. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 404.

Mustanir, A., & Abadi, P. (2017). Partisipasi Masyarakat Dalam Musyawarah Rencana Pembangunan Di Kelurahan Kanyuara Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Politik Profetik*, *5*(2), 247–261. http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/viewFile/4347/3986%0Ahttp://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/issue/view/636

Mustanir, A., Justira, N., Sellang, K., & Muchtar, A. I. (2018). Democratic Model On Decision-Making At Deliberations Of Development Planning. *International Conference on Government Leadership and Social Science (ICOGLASS). Demanding Governance Accountability and Promoting Democratic Leadership for Public Welfare Achievement*, *April*, 110 – 115. https://www.researchgate.net/publication/330090538_Democratic_Model_On_Decision-Making_At_Deliberations_Of_Development_Planning

Nofianti, L., & Suseno, N. S. (2014). Factors Affecting Implementation of Good Government

Governance (GGG) and their Implications towards Performance Accountability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *164*, 98–105. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.056

Nugrahayu, R. (2019). Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *4*(2), 571. https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1956

Safrijal, Basyah, M. N., & Ali, H. (2016). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Oleh Aparatur Pelayanan Publik Di Kecamatan Kluet Utara Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan Unsyiah*, *1–10*, 323–324.

Sedarmayanti, H., & Dr, M. P. (2012). Good Governance (kepemerintahan yang baik). In *CV. Mandar Maju. Bandung*.

Sugiono P.D. (2017). Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuwantitatif,kuwalitatif,R&D). In *Alfabbeta Pres*. Alfabeta.