

# Pengaruh Good Governance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue

**Dimas Bagus Susanto<sup>1</sup>, Banta Diman<sup>2</sup>, Seyla Reski<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara, Indonesia

| ARTICLE INFO                                                                                                                                                                                                                                                        | ABSTRACT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Article history:</b></p> <p>Received Sept 21, 2025<br/>Revised Oct 12, 2025<br/>Accepted Oct 30, 2025</p> <p><b>Keywords:</b></p> <p><i>Good Governance</i><br/>Kompetensi<br/>Kinerja Pegawai<br/>Dinas Pariwisata dan<br/>Kebudayaan Kabupaten Simeulue</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>Good Governance</i> dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel <i>Good Governance</i> dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,025 dan 0,004. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 27,353 dan signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh <i>Good Governance</i> sebesar 26,4%, sedangkan Kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 32,9%. Hasil koefisien determinasi menunjukkan kedua variabel akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 53,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.</p> <p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC BY-NC</a> license.</i></p>  |

## Corresponding Author:

Dimas Bagus Susanto  
Program Studi Administrasi Bisnis  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara  
Jln. Nasional Simpang Peut – Jeuram, KM.6, Desa Cot Kuta, Kec.Kuala Pesisir, Kab. Nagan Raya, Aceh.  
Email: [dimasbagussusanto@stiapen.ac.id](mailto:dimasbagussusanto@stiapen.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi, karena menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan kebudayaan sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat. Daerah Kabupaten Simeulue, salah satu kabupaten di Provinsi Aceh yang terletak di wilayah kepulauan, sekitar 150 km dari lepas pantai barat Sumatra. Kabupaten ini terdiri dari sejumlah pulau, dengan Pulau Simeulue sebagai pulau utama. Karena letaknya yang terpencil dan masih relatif alami, Simeulue memiliki potensi wisata dan budaya lokal yang unik dan khas. Maka dari itu, peran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue dalam mengelola, mengembangkan, dan mempromosikan sektor pariwisata dan kebudayaan di wilayah Kabupaten Simeulue sangat diperlukan.

Kinerja pegawai adalah indikator kunci dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal, kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kabupaten Simeulue secara umum dapat dikatakan baik. Program-program kerja berjalan sebagaimana mestinya dan target-target organisasi sebagian besar dapat tercapai. Namun, kinerja yang baik tidak serta merta menandakan bahwa seluruh faktor pendukungnya telah berjalan optimal. Berdasarkan pengamatan lebih lanjut, masih terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi untuk mencapai kinerja optimal, seperti kurangnya kompetensi dan penerapan prinsip-prinsip *good governance* yang belum sepenuhnya optimal.

Tata kelola yang baik menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Speth, 1997), *Good Governance* atau tata kelola yang baik mencakup prinsip-prinsip seperti partisipasi, supermasi hukum, transparansi, cepat tanggap membangun kesepakatan, kesejajaran, efektif dan efisien, bertanggungjawab dan mengedepankan visi strategik. Penerapan prinsip-prinsip ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha et al., 2020), menunjukkan bahwa implementasi tata kelola yang baik di beberapa daerah, termasuk sektor pariwisata, masih belum berjalan secara optimal.

Tingkat kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang rendah di Kabupaten Simeulue merupakan masalah yang serius. Penelitian yang dilakukan oleh (Febriana & Pramesti, 2023) menunjukkan bahwa minimnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia membuat banyak pegawai tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dampak dari hal ini jelas terlihat pada kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi, terutama di sektor pariwisata dan kebudayaan yang sangat memerlukan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue masih ada yang belum memperoleh pendidikan tinggi serta banyaknya pegawai yang tidak memiliki gelar atau tingkat pendidikan yang relevan dengan sektor pariwisata dan kebudayaan. Berikut data latar belakang dan tingkat pendidikan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue :

**Tabel 1.** Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Simeulue

| No    | Pendidikan                   | Jumlah Pegawai |
|-------|------------------------------|----------------|
| 1.    | S-II Ilmu Hukum              | 1              |
| 2.    | S-II Pertanian               | 1              |
| 3.    | S1 Sarjana Teknik            | 1              |
| 4.    | S1 Manajemen                 | 9              |
| 5.    | S1 Sastra Inggris            | 1              |
| 6.    | S1 Pendidikan                | 2              |
| 7.    | S1 Ilmu Sosial Politik       | 1              |
| 8.    | S1 Seni                      | 2              |
| 9.    | S1 Hukum                     | 3              |
| 10.   | S1 Ilmu Komunikasi           | 1              |
| 11.   | S1 Ekonomi                   | 2              |
| 12.   | S1 Humaniora                 | 1              |
| 13.   | S1 Sosiologi                 | 3              |
| 14.   | S1 Administrasi Negara       | 1              |
| 15.   | D-III Perhotelan             | 1              |
| 16.   | D-III Maritim                | 1              |
| 17.   | D-III Komputer               | 1              |
| 18.   | D-III Pariwisata             | 3              |
| 19.   | D-III Keuangan dan Perbankan | 1              |
| 20.   | D-III Keperawatan            | 1              |
| 21.   | SMK                          | 3              |
| 22.   | SLTA                         | 8              |
| Total |                              | 47             |

Berdasarkan tabel diatas, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue masih banyaknya pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berlatar belakang pariwisata membuat kompetensi sumber daya manusia di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue belum terlaksana dengan optimal.

Kabupaten Simeulue menyimpan potensi pariwisata yang melimpah, mulai dari pantai yang indah, kekayaan budaya, hingga keunikan alam yang memukau. Namun, sayangnya, potensi ini belum sepenuhnya tergali secara maksimal akibat berbagai kendala yang ada, seperti keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten dan sistem tata kelola yang masih perlu diperbaiki. Dampaknya, kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan belum optimal, yang pada gilirannya menghambat pengembangan sektor pariwisata dan kebudayaan di wilayah ini.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis memperkirakan bahwa kondisi *Good governance* belum optimal yang disebabkan tidak adanya data transparansi dalam informasi dan promosi serta kurangnya saluran pengaduan dan aspirasi masyarakat yang efektif dan Kompetensi sumber daya manusia belum optimal disebabkan masih banyak pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berlatar belakang pariwisata meskipun kinerja saat ini dinilai baik, ketidaksesuaian antara kompetensi dan tuntutan pekerjaan serta kurang maksimalnya penerapan *good governance* bisa menjadi potensi masalah ke depan.

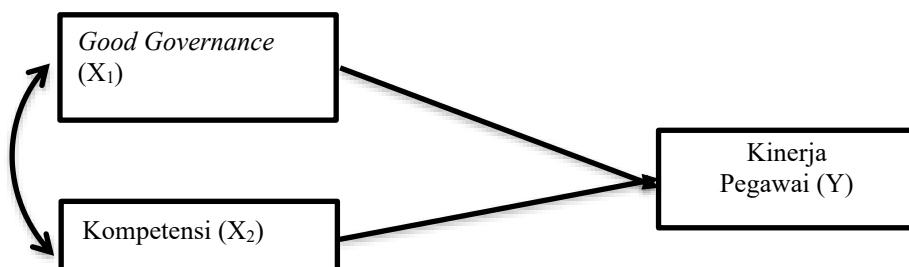
## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018: 19) Metode ini disebut metode kuantitatif karena penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sedangkan untuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Suliyanto (2018: 15) metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab – akibat) pada variabel *Good Governance* ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue yang berjumlah 47 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sampling jenuh atau teknik sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Maka, sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue.

Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket (kuesioner) kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue yang memenuhi kriteria sebagai responden. Angket disebarakan secara langsung ke tempat penelitian, kemudian data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan pendekatan statistik melalui IBM SPSS Versi 25, meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi  $R^2$ ).

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau *instrument* penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 47 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai  $r_{tabel}$  terlebih dahulu mencari  $N = 47$  dengan nilai signifikan 5% pada  $r_{tabel}$  sehingga nilai  $r_{tabel} = 0.288$ .

Data dinilai valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0.05$ . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah *corrected-item colleration* dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

| Variabel            | No. Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------------|----------|----------|---------|------------|
| Good Govenance (X1) | X1.1     | 0,692    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.2     | 0,658    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.3     | 0,572    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.4     | 0,761    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.5     | 0,700    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.6     | 0,667    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.7     | 0,497    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.8     | 0,724    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.9     | 0,599    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.10    | 0,612    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.11    | 0,642    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.12    | 0,724    | 0,288   | Valid      |
|                     | X1.13    | 0,754    | 0,288   | Valid      |
| Kompetensi (X2)     | X2.1     | 0,510    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.2     | 0,391    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.3     | 0,625    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.4     | 0,497    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.5     | 0,388    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.6     | 0,486    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.7     | 0,309    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.8     | 0,543    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.9     | 0,464    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.10    | 0,486    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.11    | 0,672    | 0,288   | Valid      |
|                     | X2.12    | 0,528    | 0,288   | Valid      |
| Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1     | 0,308    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.2     | 0,481    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.3     | 0,454    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.4     | 0,459    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.5     | 0,312    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.6     | 0,413    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.7     | 0,294    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.8     | 0,415    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.9     | 0,304    | 0,288   | Valid      |
|                     | Y1.10    | 0,440    | 0,288   | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh item pada variabel *Good Governance* (X1), variabel Kompetensi (X2) Kinerja Pegawai bernilai positif menunjukan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini menunjukan bahwa semua butir pernyataan sudah *valid* dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran telah konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih dari gejala yang sama. Menurut (Ghozali, 2018) secara umum yang dapat dikatakan reliabel adalah 0,60 dapat diterima dan lebih dari 0,80 itu sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan rumus Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS versi 25, maka diperoleh keputusan koefisien reliabilitas dari penelitian sebagai berikut:

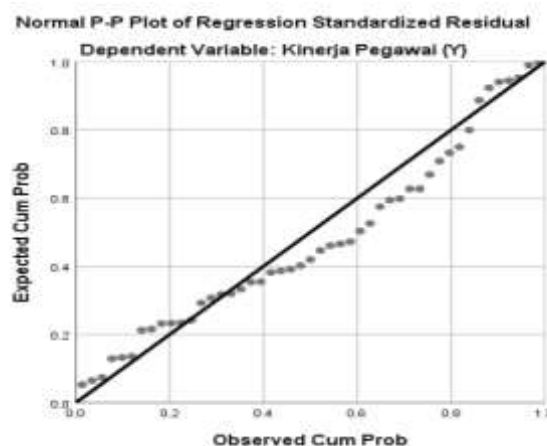
**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | N of Item | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|-----------|------------|
| <i>Good Governance</i> (X1) | 0,892            | 13        | Reliabel   |
| Kompetensi (X2)             | 0,911            | 12        | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)         | 0,859            | 10        | Reliabel   |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Good Governance* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892, Kompetensi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,859, maka dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel sangat reliabel karna mempunyai nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6. Hal ini berarti seluruh item pernyataan yang digunakan konstisten dalam mengukur variabel X1, x2 dan Y.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas data dapat dilihat melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-P Plot. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Begitupun sebaliknya, apabila titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini adalah gambar grafik untuk P-P plot.



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas P-Plot

Hasil diperoleh bahwa titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal maka model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Linearitas

Uji linieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dengan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melihat *probability* dari linearity nya dengan melihat nilai signifikansi linearity  $< 0,05$  dan nilai signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  yang berarti terjadi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0, hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel bawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Linearitas

| No | Variabel                    | Sig. Linearity | Sig. Deviation from Linearity | Keterangan |
|----|-----------------------------|----------------|-------------------------------|------------|
| 1. | <i>Good Governance</i> (X1) | 0.000          | 0.457                         | Linear     |
| 2. | Kompetensi (X2)             | 0.000          | 0.409                         | Linear     |

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *linearity* untuk *Good Governance* (X1) sebesar 0.000 dan Kompetensi (X2) sebesar 0.000, yang masing-masing lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Sementara itu, nilai signifikansi *deviation from linearity* untuk X1 sebesar 0.457 dan untuk X2 sebesar 0.409, yang lebih besar dari 0.05, mengindikasikan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model hubungan antara *Good Governance* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memenuhi asumsi linearitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

### Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi berganda dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 10 maka model tersebut tidak terjadi atau bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel                    | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|----|-----------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| 1. | <i>Good Governance</i> (X1) | 0.457     | 2.189 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| 2. | Kompetensi (X2)             | 0.457     | 2.189 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel aglomerasi sebesar  $2.189 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0.457 > 0,10$  sehingga variabel *Good Governance* dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel aglomerasi sebesar  $2.189 < 10$  dan nilai toleransi sebesar  $0.457 > 0,10$  sehingga variabel Kompetensi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastitstas apabila *P-value*-nya lebih besar dari pada  $\alpha$  (0,05). Metode pengujian heterokedastistas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *Glejser* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. untuk lebih jelasnya hasil dari uji heterokedastistas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| No | Variabel Independen         | <i>p-value</i> | Keterangan                        |
|----|-----------------------------|----------------|-----------------------------------|
| 1. | <i>Good Governance</i> (X1) | 0.766          | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| 2. | Kompetensi (X2)             | 0.513          | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai *P-value* variabel *Good Governance* (X1) sebesar 0,766 dan nilai *P-value* variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,513. Dengan

demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai *P-value* variabel X1 (0,766) > (0,05) dan nilai *P-value* variabel X2 (0,513) > (0,05), sehingga kedua variabel independen tidak terjadi heterokedastitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2023), regresi linear berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan tujuan untuk mengetahui arah, besar, dan signifikansi pengaruh tersebut.

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regersi Linier Berganda

| No | Variabel                    | Koefisien Regresi | Sig   | Keterangan                     |
|----|-----------------------------|-------------------|-------|--------------------------------|
|    | Konstanta                   | 2.349             |       |                                |
| 1. | <i>Good Governance</i> (X1) | 0.264             | 0.025 | Berpengaruh positif signifikan |
| 2. | Kompetensi (X2)             | 0.329             | 0.004 | Berpengaruh positif signifikan |

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,349 + 0,264 X_1 + 0,329 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 2.349 menunjukkan bahwa apabila variabel *Good Governance* dan Kompetensi dianggap konstan, Kinerja Pegawai akan bernilai positif sebesar 2.349.
- Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi *Good Governance* sebesar 0.264. Tanda positif artinya jika variabel *Good Governance* meningkat maka akan menaikkan tingkat Kinerja Pegawai sebesar 26,4%.
- Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi Kompetensi sebesar 0.329. Tanda positif artinya jika variabel Kompetensi meningkat maka akan menaikkan tingkat Kinerja Pegawai sebesar 32,9%.

### Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji t

| Variabel Independen         | t-hitung | t-tabel | Sig. (p-value) | Keterangan  |
|-----------------------------|----------|---------|----------------|-------------|
| <i>Good Governance</i> (X1) | 2.329    | 2,015   | 0.025          | H1 diterima |
| Kompetensi (X2)             | 3.027    | 2,015   | 0.004          | H2 diterima |

Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung pada variabel *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai dimana jika taraf signifikansi <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sedangkan jika nilai taraf signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Perhitungan yang diperoleh nilai t hitung pada variabel *Good Governance* sebesar 2,329 > t tabel 2,015 dan mendapatkan nilai signifikasi (sig) sebesar 0,025 maka H1 diterima karena nilai sig < dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue dan pada variabel kompetensi perhitungan yang diperoleh nilai t hitung sebesar 3,027 > t tabel 2,015 dan mendapatkan nilai signifikasi (sig) sebesar 0,004 maka H2 diterima karena nilai sig < dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue.

### Uji F

Uji Simultan (Uji – f) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel Independen yaitu *Good Governance* (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan.

**Tabel 9.** Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 599.533        | 2  | 299.767     | 27.353 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 482.211        | 44 | 10.959      |        |                   |
| Total              | 1081.745       | 46 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Good Governance (X1)

Pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai Uji F hitung sebesar 27.353 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue.

### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Dengan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup> |                    |          |                   |                            |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | 0.744 <sup>a</sup> | 0.554    | 0.534             | 3.310                      |

a. Predictors: (Constant), Fitur TikTok Affiliate

b. Dependen Variable: Perkembangan Bisnis Digital Mahasiswa

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0.534. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Good Governance* dan Kompetensi memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue sebesar 53,4%, sedangkan sisanya sebesar 46,6% ( $100\% - 53,4\%$ ) lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Good Governance* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue. Berdasarkan uji parsial (*uji-t*), diperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,329 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,015, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Artinya, semakin baik penerapan prinsip-prinsip *Good Governance*, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Rifdah & Luterlean, 2021) yang menemukan bahwa penerapan *Good Governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappelitbang Kabupaten Karimun. Mereka menjelaskan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik dapat memperkuat integritas pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian (Wahyuni et al., 2024) juga mendukung hasil ini, dengan menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* pada Pemerintah Kabupaten Majene mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang lebih transparan dan akuntabel.

Studi (Wahyuni, 2024) di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene juga menemukan hal serupa, di mana tata kelola pemerintahan yang baik meningkatkan kinerja pegawai,

terutama dalam hal tanggung jawab serta kedisiplinan kerja. Lebih lanjut, penelitian (Nurleli, 2023) mengenai peran perangkat desa dalam pengelolaan keuangan desa juga menguatkan bahwa prinsip Good Governance berkontribusi signifikan dalam mendorong efektivitas kinerja aparatur pemerintah desa, yang juga dapat dijadikan cerminan bagi instansi pemerintahan lain. Sama halnya dengan penelitian oleh (Hasibuan & Hasibuan, 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari indikator-indikator *Good Government Governance* terhadap kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas Good Governance di instansi pemerintahan daerah, khususnya pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue, merupakan faktor penting yang dapat memperkuat kinerja pegawai. Penerapan tata kelola yang baik menjadikan birokrasi lebih profesional, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

### **Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan  $t$  hitung sebesar 3,027,  $t$  tabel sebesar 2,015, dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis bahwa kompetensi secara parsial memengaruhi kinerja pegawai diterima. Artinya, aspek-aspek kompetensi seperti penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis dan sikap kerja berdampak nyata terhadap kemampuan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini sesuai dengan temuan (Yuliana et al., 2025) yang menemukan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro SDM Kementerian Agama. Penelitian (Imam & Gunistiyo, 2024) di Brebes juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja meskipun ada variabel intervening, menunjukkan bahwa kompetensi tetap fundamental dalam konteks administrasi publik. Di sisi lain, studi (Dian Sundari et al., 2023) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis secara langsung memperkuat bahwa kompetensi merupakan variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor pariwisata.

Dengan demikian, hasil penelitian di Kabupaten Simeulue memperkuat bukti empiris bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan keahlian, dan penguatan sikap profesional sangat disarankan sebagai strategi peningkatan kinerja di organisasi pemerintahan.

### **Pengaruh Good Governance dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) yang disajikan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 27,353 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ( $H_3$ ) diterima, yang berarti bahwa variabel *Good Governance* ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik serta tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Ketika *Good Governance* diterapkan secara optimal dan pegawai memiliki kompetensi yang memadai, maka organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 2,349 + 0,264X_1 + 0,329X_2$ , yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Good Governance* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 26,4%, dan peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 32,%. Hal ini berarti bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Good Governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,534 menunjukkan bahwa 53,4% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu *Good Governance* dan Kompetensi.

Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 46,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Dian Sundari et al., 2023) yang meneliti pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis, bahwa Good Governance dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan prinsip transparansi dan peningkatan keterampilan pegawai terbukti memperkuat kualitas layanan publik. Selain itu, penelitian (Meliana et al., 2022) tentang *Kompetensi SDM dan Good Governance terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Garut* juga menunjukkan bahwa ketika Good Governance dan Kompetensi ditegakkan bersama-sama, kinerja dan akuntabilitas instansi meningkat secara nyata.

Studi (Susanti, 2018) di Kabupaten Kebumen juga mendapati bahwa Good Governance, Dukungan Organisasi, dan Kompetensi SDM secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS di Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Walau variabel pendukung sedikit berbeda (ada dukungan organisasi), inti bahwa Good Governance dan Kompetensi bersama-sama memiliki efek signifikan sangat relevan. kemudian, hasil penelitian (Susanto & Maulidar, 2022) pada Badan Pusat Statistik Aceh juga menegaskan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bukti bahwa kombinasi lebih dari satu variabel sumber daya manusia (baik governance, kompetensi, komitmen, maupun kepuasan kerja) mampu meningkatkan kinerja aparatur secara signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian di Kabupaten Simeulue semakin menegaskan bahwa Good Governance dan Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan produktif, sehingga organisasi mampu mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Good Governance dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Simeulue, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yaitu 0,025 untuk Good Governance dan 0,004 untuk Kompetensi, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yang membuktikan adanya pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji F memperkuat temuan tersebut dengan nilai F hitung sebesar 27,353 dan signifikansi 0,000, yang berarti Good Governance dan Kompetensi secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi  $Y = 2,349 + 0,264X_1 + 0,329X_2$  dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,534 menunjukkan bahwa 53,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 46,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dian Sundari, Enas Enas, & Aan Anwar Sihabudin. (2023). Pengaruh Good Governance Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Ciamis). *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(3), 85–96. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i3.1847>
- Febriana, & Pramesti, D. S. (2023). Pelatihan Sdm Pariwisata Dalam Pengembangan Desa Wisata Hutatinggi Dan Situngkir. *Bina Cipta*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.46837/binacipta.v2i2.34>
- Hasibuan, S. Y., & Hasibuan, N. F. A. (2022). Pengaruh Good Government Governance Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 3(4), 183–195. <https://doi.org/10.33059/jmas.v3i4.5639>
- Imam, I., & Gunistiyo. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, dan Inovasi Layanan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntans*, 18(1), 558.
- Meliana, D., Bandung, P. N., & Burhany, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Good Governance terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kabupaten Garut) Sulistia Suwondo. *Indonesian Accounting Research Journal*, 3(1), 43–50.
- Nugraha, A., Firman, A., & Asri. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pariwisata Dan*

- Kebudayaan Kabupaten Pangkep*, 2(1), 49–63.
- Nurleli. (2023). *Pengaruh Good Governance terhadap Peran Perangkat Desa Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Pada Kecamatan Sendana Kabupaten Majene*.
- Rifdah, A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 652. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i2.1499>
- Speth, J. G. (1997). Governance For Sustainable Human Development. *Administrator United Nations Development Programme*, 17(2), 52.
- Sugiyono. (2023). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D. In *Alfabeta* (Vol. 11, Issue 1). ALFABETA. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Susanti, P. (2018). PENGARUH GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE , PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL ( PNS ) ( Studi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ) Pungki Susanti Jurusan Manajemen , STIE Putra Bang. *Management of Journal STIE Putra Bangsa Kebumen*, 1–6.
- Susanto, D. B., & Maulidar. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK ACEH. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 947 – 954.
- Wahyuni, S. (2024). PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE TERHADAP CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT Oleh SRI WAHYUNI Nomor Induk Mahasiswa : 105611101420 PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR TAHUN 2024. *Skripsi Universitas Muhamdiyah Makasar*.
- Wahyuni, S., Mahsyar, A., & Sudarmi, S. (2024). Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 5(5), 1154–1167. <https://doi.org/10.26618/kimap.v5i5.16274>
- Yuliana, F., Pratikno, Y., & Junaedi, D. (2025). KINERJA PEGAWAI PADA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA Universitas Mitra Bangsa Jakarta , Indonesia Abstrak Glosains : *Jurnal Global Indonesia Farah Yuliana , Yuni Pratikno , Dudun Junaedi*. 6(2), 1–11.