

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMARINDA SEBERANG KOTA SAMARINDA

Abdul Kadir Jailani¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi Operasional meliputi variabel independen (*good governance*) yang terdiri dari indikator akuntabilitas, transparansi, responsivitas dan keadilan, sedangkan variabel dependen (efektivitas kerja pegawai) terdiri dari indikator efisiensi, kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 99 orang sampel dengan menggunakan teknik accidental. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment* dan analisis Regresi Linier Sederhana.

Dari hasil perhitungan didapatkan pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* (x) terhadap efektivitas kerja (y) ternyata positif dan kuat, hal ini dibuktikan dengan $r_{hitung} = 0,699$ sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh sugiyono berada pada interval 0,600-0,799 yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda. Sedangkan besarnya pengaruh tersebut adalah 48,86%.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda positif dan kuat, oleh karena itu semakin penerapan prinsip-prinsip *good governance* ditingkatkan, maka semakin kuat pula efektivitas kerja pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda.

Kata Kunci: Prinsip-prinsip Good Governance, Efektivitas Kerja Pegawai

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: abdulqodir444@gmail.com

Pendahuluan

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Sebagaimana telah adanya kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah.

Dalam waktu terakhir ini, telah terjadi perubahan paradigma organisasi dalam berbagai aspek, dari segi manajemen perubahan dari organisasi yang bersifat desentralisasi, gaya kerja organisasi yang kaku berubah menjadi lebih fleksibel, kekuatan organisasi yang sebelumnya dilihat dari tolak ukur stabilitas organisasi kini bergeser pada kemampuan organisasi untuk mengadaptasi perubahan. Faktor politik yang mempengaruhi perubahan peran organisasi dalam hal ini dimana organisasi publik menuntut penerapan *Good Governance*.

Dengan demikian organisasi publik setiap pemerintah daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan sumber daya manusia yakni aparatur pemerintah daerah yang mampu mewujudkan karakteristik *Good Governance*. Jelaslah bahwa perubahan paradigma organisasi yang memerlukan pendekatan baru di dalam pengelolaannya adalah pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Melihat bahwa pentingnya sumber daya manusia sebagai pelaksana dalam pelayanan publik, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Kerangka Dasar Teori

Good Governance

Governance tidak sama dengan *government* (pemerintah) dalam arti sebagai lembaga, tetapi *governance* adalah proses pemerintahan dalam arti

yang luas. Pierre dan Peters dalam Dwipayana (2003:8) memahami *governance* sebagai sebuah konsep yang berada dalam konteks hubungan antara sistem politik dengan lingkungannya, dan mungkin melengkapi sebuah proyek yang membuat ilmu politik mempunyai relevansi dengan kebijakan publik.

Kemudian menurut Dwipayana dan Eko dalam Syakrani dan Syahrani (2009:122) *governance* merupakan konsep netral, yang darinya kita bisa menformat model yang sehat (baik), sehingga muncul istilah *good governance* (tata kelola pemerintahan yang sehat) atau model yang tak sehat (buruk/nista), sebuah model atau tata kelola pemerintahan tak sehat - *bad governance*.

Pengertian *Good Governance*

Menurut Imawan (2002:32) *good governance* diartikan sebagai cara kekuasaan negara digunakan dalam mengatur sumber-sumber ekonomi dan sosial bagi pembangunan masyarakat.

Muhamad dalam Sangkala (2012:41) mendefinisikan *good governance* sebagai pelaksanaan dari otoritas politik, ekonomi, dan administratif dalam kaitannya dengan pengelolaan negara. Termasuk di dalamnya mekanisme, proses, hubungan dan institusi yang bersifat kompleks dimana masyarakat juga ikut mengelolanya sejauh menyangkut kepentingan umum.

Menurut Zulkarnain (2002:21) *good governance* merupakan sesuatu yang baru bagi masyarakat Indonesia, dimana aplikasi daripada konsep ini seringkali tergantung pada kerjasama pemerintah dan masyarakat untuk mencapai dua tujuan yaitu pemerintah yang bersih dan demokratis.

Istianto (2011:107) juga menghubungkan *good governance* dalam konteks pembangunan, yakni *good governance* merupakan konsep yang menekankan pada perlunya pengembangan institusi, dengan suatu pemikiran bahwa lembaga pemerintah yang berfungsi dengan baik akan memungkinkannya melaksanakan tugas mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Dalam hal ini lembaga dan aparat pemerintah menjadi aktor utama pembangunan nasional.

Prinsip-prinsip *Good Governance*

Prinsip-prinsip *Good governance* yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 dikemukakan oleh Santosa (2009:133) sebagai syarat bagi terciptanya *good governance* yaitu :

1. *Participation*: setiap pembuatan peraturan dan/atau kebijakan selalu melibatkan unsur masyarakat (melalui wakil-wakilnya).
2. *Rule of law*: harus ada perangkat hukum yang menindak para pelanggar, menjamin perlindungan HAM, tidak memihak, berlaku kepada semua warga.
3. *Transparation*: adanya kebebasan memperoleh informasi publik bagi warga yang membutuhkan (diatur oleh Undang-undang). Ada ketegasan antara rahasia negara dengan informasi yang terbuka untuk publik.
4. *Responsiveness*: lembaga publik harus merespon kebutuhan masyarakat,

- terutama yang berkaitan dengan “*basic needs*” (kebutuhan dasar) dan HAM (hak sipil, hak politik, hak ekonomi, hak sosial, dan hak budaya).
5. *Consensus*: jika ada perbedaan kepentingan yang mendasar di dalam masyarakat, penyelesaian harus mengutamakan cara dialog/musyawarah menjadi konsensus.
 6. Persamaan hak: pemerintah harus menjamin bahwa semua pihak, tanpa terkecuali, dilibatkan di dalam proses politik, tanpa adanya satu pihak pun yang dikesampingkan.
 7. Efektivitas dan efisiensi: pemerintah harus efektif dan efisien dalam memproduksi *output* berupa aturan, kebijakan, pengelolaan keuangan negara.
 8. Akuntabilitas: suatu perwujudan kebijakan dari suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan.

Efektivitas Kerja

Adapun beberapa definisi efektivitas menurut pakar sebagaimana yang dikutip oleh Pasolong (2007:4), yaitu: efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Adapun Gibson dkk. dalam Pasolong (2007:4), mengatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama, derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Selanjutnya Tjokroamidjojo dalam Pasolong (2007:4), mengatakan bahwa efektivitas, agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti apa yang direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih berdaya hasil.

Pengertian Efektivitas Kerja

Siagian (1997:51) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan. Artinya, pelaksanaan suatu pekerjaan dinyatakan baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan, melaksanakan, dan berapa biaya yang harus dikeluarkan untuk itu.

Gie (2000:4) menyatakan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan hasil-hasil yang dapat dicapai misalnya seorang pejabat pimpinan yang efektif adalah seorang yang mempunyai angka tertinggi apabila diukur/dinilai berdasarkan hasil-hasil yang dicapai. Lebih lanjut Gie (2000:4) mengatakan bahwa efektivitas kerja pegawai itu adalah perlu terlebih dahulu memperbaiki cara kerja pegawai itu agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.

Tolak Ukur Efektivitas Kerja

Steers dalam Tangkilisan (2007:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas kerja, yaitu :

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlabar
5. Pencarian sumberdaya

Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap Efektivitas Kerja

Dwiyanto (2008:19) mengemukakan bahwa dalam praktek *good governance* terkandung nilai-nilai yang membuat pemerintah dapat lebih efektif bekerja untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Nilai-nilai seperti efisiensi, keadilan, dan daya tanggap menjadi nilai yang penting. Teori tersebut mengandung makna bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan akan menjadikan pemerintah memiliki efektivitas kerja yang lebih baik.

Lebih lanjut Dwiyanto (2008:38) mengemukakan bahwa sosok dan perilaku birokrasi yang mencerminkan nilai dan tradisi praktek *good governance* dapat mendorong perubahan yang berarti dalam kinerja birokrasi pemerintah. Maka kontribusi perwujudan praktek *good governance* tentu akan membangun kinerja birokrasi pemerintah yang efektif dan efisien. Teori tersebut juga dapat mendasari asumsi penulis bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam lingkungan birokrasi pemerintah berhubungan dengan efektivitas kerja mereka.

Hipotesis

Sedangkan hipotesis asosiatif menurut Sugiyono (2011:77) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menunjukkan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan paradigma teori ini, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara penerapan prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda.

H_1 = Terdapat pengaruh antara penerapan prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan

mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

Hasil Penelitian

Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* (Variabel Independen)

Data yang disajikan dalam bagian ini merupakan hasil jawaban responden mengenai penerapan prinsip-prinsip *good governance* yang merupakan variabel independen. Adapun penilaian indikator penerapan prinsip-prinsip *good governance* terdapat dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

Akuntabilitas

Akuntabilitas yaitu suatu perwujudan kebijakan dari suatu instansi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait dengan kesesuaian pelayanan yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Samarinda Seberang dengan standar yang berlaku, dengan hasil jawaban responden tampak pada tabel berikut ini:

Kesesuaian Pelayanan yang Dilakukan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang dengan Standar yang Berlaku

Jawaban yang diberikan responden yaitu sebanyak 41,41% masyarakat yang menjawab sangat sesuai, 52,53% masyarakat menjawab sesuai, dan 6,06% masyarakat yang menjawab cukup sesuai. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 52 yang memilih sesuai dengan presentase sebesar 52,53%, itu berarti bahwa pegawai Kecamatan Samarinda Seberang dalam melakukan pelayanan sudah sesuai dengan standar yang berlaku.

Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan yang Diberikan.

Jawaban yang diberikan oleh responden, yaitu sebesar 68,69% masyarakat yang menjawab sangat mampu, 19,19% masyarakat menjawab mampu, dan 12,12% masyarakat menjawab cukup mampu. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 68 yang memilih sangat mampu dengan presentase sebesar 68,69%, itu berarti bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang sangat mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Transparansi

Transparansi yaitu menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait dengan kejelasan besaran biaya pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang bagi masyarakat.

Kejelasan Besaran Biaya Pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

Jawaban yang diberikan oleh responden yaitu sebanyak 23,23% masyarakat yang menjawab sangat jelas. 60,61% masyarakat menjawab jelas. 15,15% masyarakat menjawab cukup jelas dan hanya 1,01% masyarakat yang menjawab kurang jelas. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 60 yang menjawab jelas dengan presentase sebesar 60,61%, itu berarti bahwa masyarakat mengetahui dengan jelas besaran biaya untuk setiap urusan yang diharuskan mengeluarkan biaya. Hasil jawaban tersebut sesuai dengan hasil observasi penulis pada lokasi penelitian bahwa terdapat informasi tertulis yang sudah jelas tentang besaran biaya pelayanan.

Kejelasan Prosedur Pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

Jawaban yang diberikan responden yaitu, sebanyak 23,23% masyarakat yang menjawab sangat jelas, 57,58% masyarakat yang menjawab jelas, dan 19,19% masyarakat menjawab cukup jelas. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 57 yang menjawab jelas dengan presentase sebesar 57,58%, itu berarti bahwa masyarakat mengetahui dengan jelas setiap prosedur pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Hasil jawaban responden tersebut sesuai dengan hasil observasi penulis pada lokasi penelitian bahwa terdapat informasi tertulis yang dipajang di dinding tentang prosedur pelayanan.

Kejelasan Waktu Penyelesaian Pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

Jawaban yang diberikan responden yaitu, sebanyak 24,24% masyarakat yang menjawab sangat jelas, sebanyak 54,55% masyarakat yang menjawab jelas dan 21,21% masyarakat yang menjawab cukup jelas. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 54 yang menjawab jelas dengan presentase sebesar 54,55%, itu berarti bahwa masyarakat mengetahui dengan jelas mengenai waktu penyelesaian pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Hasil jawaban responden tersebut sesuai dengan hasil observasi penulis pada lokasi penelitian bahwa terdapat informasi tertulis yang dipajang di dinding tentang waktu penyelesaian pelayanan.

Kejelasan Informasi Bagi Masyarakat pada saat Terdapat Peraturan Baru tentang Pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

Jawaban yang diberikan responden yaitu, sebanyak 8,08% masyarakat yang menjawab sangat jelas, 42,42% masyarakat yang menjawab jelas, 41,41% masyarakat yang menjawab cukup jelas dan 8,08% masyarakat yang menjawab kurang jelas. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 42 yang menjawab jelas dengan presentase sebesar 42,42%, itu berarti bahwa masyarakat sebagian

besar mendapat informasi yang jelas apabila Kantor Kecamatan Samarinda Seberang menerapkan peraturan baru yang harus dipatuhi oleh masyarakat. Hasil jawaban responden tersebut sesuai dengan hasil observasi penulis pada lokasi penelitian bahwa setiap ada peraturan baru pihak Kantor Kecamatan Samarinda Seberang selalu memberikan informasi tertulis yang ditempel pada papan informasi serta membagikan kepada setiap Kantor Kelurahan agar bisa menginformasikan lebih lanjut kepada masyarakat.

Responsivitas

Responsivitas berarti lembaga publik harus merespon dengan baik kebutuhan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan dasar. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait dengan respon pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang terhadap kebutuhan masyarakat.

Respon Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang terhadap Kebutuhan Masyarakat

Jawaban yang diberikan responden yaitu, 20,20% masyarakat menjawab sangat baik, 67,68% masyarakat menjawab baik. Dan 12,12% masyarakat yang menjawab cukup baik. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 67 yang menjawab baik dengan presentase sebesar 67,68%, itu berarti bahwa respon pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang terhadap kebutuhan masyarakat berada dalam kategori baik.

Pemberian Respon Terhadap Kritik dari Masyarakat tentang Pelayanan yang Diselenggarakan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang

Jawaban yang diberikan responden yaitu, sebanyak 19,19% masyarakat yang menjawab sangat baik, sebanyak 64,65% masyarakat yang menjawab baik, 15,15% masyarakat menjawab cukup baik, dan hanya 1,01% masyarakat yang menjawab kurang baik. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 64 yang menjawab baik dengan presentase sebesar 64,65%, itu berarti bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang dalam menanggapi kritik dari masyarakat berada dalam kategori baik.

Keadilan/Kesetaraan

Keadilan yaitu pemerintahan yang baik akan memberi kesempatan terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait perlakuan para pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang terhadap rekan kerja dengan perlakuan terhadap masyarakat.

Perlakuan Para Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Terhadap Rekan Kerja dengan Perlakuan terhadap Masyarakat

Jawaban yang diberikan responden yaitu, 10,10% masyarakat menjawab sangat tidak berbeda, 36,36% masyarakat menjawab tidak berbeda, 49,50% masyarakat menjawab cukup berbeda, dan 4,04% masyarakat lainnya yang menjawab berbeda. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat

disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 49 yang menjawab jelas dengan presentase sebesar 49,50%, itu berarti bahwa dalam memberikan pelayanan perlakuan pegawai terhadap rekan kerjanya cukup berbeda dengan perlakuan terhadap masyarakat.

Perbedaan Perlakuan dalam Pelayanan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Berdasarkan Suku

Jawaban masyarakat sebanyak 33,33% menjawab tidak pernah, 49,50% masyarakat menjawab jarang sekali, 16,16% masyarakat menjawab kadang-kadang, dan hanya 1,01% masyarakat lainnya yang menjawab sering. Dengan melihat hasil jawaban responden dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 49 yang menjawab jarang sekali dengan presentase sebesar 49,50%, itu berarti bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang jarang sekali memberi perlakuan yang berbeda berdasarkan suku.

Efektivitas Kerja Pegawai (Variabel Dependen)

Data yang disajikan dalam bagian ini merupakan hasil jawaban responden mengenai efektivitas kerja pegawai yang merupakan variabel dependen. Adapun penilaian indikator efektivitas kerja pegawai terdapat dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

Efisiensi

Efisiensi yaitu penempatan sumber daya manusia sebagai pelaksana program kegiatan secara maksimal dengan hasil yang tetap optimal. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait dengan kemampuan pegawai Kecamatan Samarinda Seberang menjalankan tupoksi pelayanan.

Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Menjalankan Tupoksi Pelayanan

Jawaban yang diberikan responden yaitu 42,42% masyarakat yang menjawab sangat mampu, 50,51% masyarakat menjawab mampu, dan 7,07% masyarakat yang menjawab cukup mampu. Sehingga dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 50 yang menjawab mampu dengan presentase sebesar 50,51%, itu berarti bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang mampu menjalankan tupoksi pelayanan kepada masyarakat.

Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan menyesuaikan diri yaitu kemampuan dalam menangani adanya perubahan, sehingga sasaran pencapaian tujuan dapat berhasil. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait dengan kemampuan pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang beradaptasi dengan setiap tugas yang diberikan pimpinannya.

Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Beradaptasi dengan Setiap Tugas yang Diberikan Pimpinannya

Jawaban yang diberikan oleh responden yakni 29,29% masyarakat menjawab sangat mampu, 62,63% masyarakat menjawab mampu, dan 8,08% masyarakat menjawab cukup mampu. Sehingga dapat disimpulkan jawaban

terbanyak yang diberikan responden yaitu 62 yang menjawab mampu dengan presentase sebesar 62,63%, itu berarti bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang sudah mampu beradaptasi dengan setiap tugas yang diberikan pimpinannya.

Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Memahami Kebutuhan Masyarakat

Jawaban yang diberikan oleh responden yaitu, 25,25% masyarakat yang menjawab sangat mampu, 58,59% masyarakat yang menjawab mampu, dan 16,16% masyarakat menjawab cukup mampu. Sehingga dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 58 yang menjawab mampu dengan presentase sebesar 58,59%, itu berarti bahwa pegawai di Kantor Kecamatan sudah mampu untuk memahami kebutuhan masyarakat.

Kemampuan Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Menciptakan Keadaan yang Tenang dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Jawaban yang diberikan oleh responden yaitu 21,21% masyarakat menjawab sangat tenang, 69,70% masyarakat menjawab tenang, 8,08% masyarakat menjawab cukup tenang, dan 1,01% masyarakat menjawab kurang tenang. Sehingga dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 69 yang menjawab tenang dengan presentase sebesar 69,70%, itu berarti bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang sudah mampu menciptakan keadaan yang tenang dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu kegiatan yang berhasil dilaksanakan secara individu ataupun organisasi dapat dirasakan secara keseluruhan. Pertanyaan pertama yang diajukan terkait dengan rasa suka pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang terhadap pekerjaannya.

Rasa Suka Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang terhadap Pekerjaannya

Jawaban responden yaitu, 45,45% masyarakat yang menjawab sangat menyukai, dan 54,55% masyarakat menjawab menyukai. Sehingga dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 54 yang menjawab menyukai dengan presentase sebesar 54,55%, itu berarti bahwa pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang menyukai pekerjaannya.

Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang dalam Pemberian Pelayanan

Jawaban yang diberikan responden yakni 22,22% masyarakat yang menjawab sangat puas, 66,67% masyarakat yang menjawab puas, dan 11,11% masyarakat yang menjawab cukup puas. Sehingga dapat disimpulkan jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 66 yang menjawab puas dengan presentase sebesar 66,67%, itu berarti bahwa masyarakat merasa puas dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang dalam memberikan pelayanan.

Kesimpulan

1. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* (X) berpengaruh positif dan kuat terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) yang artinya setiap terjadi peningkatan penerapan prinsip-prinsip *good governance* maka akan terjadi peningkatan terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga jika ingin meningkatkan efektivitas kerja pegawai maka harus memperhatikan penerapan prinsip-prinsip *good governance*.
2. Prinsip-prinsip *good governance* yang diterapkan di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang kota Samarinda paling baik adalah akuntabilitas, kemudian transparansi dan responsivitas sedangkan yang masih perlu ditingkatkan adalah keadilan/kesetaraan sebab pelayanan sudah sesuai dengan standar yang berlaku, masyarakat mendapat informasi yang jelas mengenai besaran biaya, prosedur pelayanan, dan waktu penyelesaian pelayanan, serta kebutuhan dan kritik dari masyarakat juga ditanggapi dan ditindaklanjuti dengan cepat. Akan tetapi masih ada masyarakat yang merasa perlakuan pegawai terhadap rekan kerjanya cukup berbeda dengan perlakuan terhadap masyarakat serta pegawai yang memberikan perlakuan berbeda dalam pelayanan berdasarkan suku, agama, dan jenis pekerjaan.
3. Efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda sudah berjalan baik, yang diukur dengan indikator efisiensi, kemudian kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja sebab pegawai yang ada berjumlah 28 orang dengan penempatan pegawai yang menurut masyarakat sudah tepat pada bidang kerjanya walaupun informasi yang penulis dapatkan dari Kasubbag Umum Kantor Kecamatan Samarinda Seberang bahwa penempatan pegawai belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya, akan tetapi pegawai mampu memanfaatkan peralatan kantor secara optimal sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu standar yang telah ditentukan, pegawai juga mampu beradaptasi dengan tugas yang diberikan pimpinannya. Sehingga masyarakatpun merasa puas dengan kinerja keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang dalam memberikan pelayanan.

Daftar Pustaka

- Dwipayana, Ari. 2003. *Membangun Good Governance di Desa*, Yogyakarta : IRE Press.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Modern Liberty.
- Imawan , Riswanda. 2002. *Desnetralisasi, Demokratisasi dan Pembentukan Good Governance*. Dalam Syamsuddin Haris (ed) *Desentralisasi, Demokratisasi dan Akuntabilitas Pemertintahan Daerah*, AIPI, Partnership for Governance Reform in Indonesia.

- Istianto, Bambang. 2011. *Demokratisasi Birokrasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administasi Publik*. Bandung: ALFABETA.
- Santosa, Pandji. 2009. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syakrani dan Syahrani, 2009. *Implementasi Otonomi Daerah dalam Perspektif Good Governance*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zullkarnain. 2002. "*Kendala Terwujudnya Good Governance*". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Dokumen-dokumen:

- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.