



Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari

Hasriani Saeli ¹, Justawan ², Nur Jannah ^{3*}

¹²³ *Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Halu Oleo, Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kec. Kambu, 93232 Kota Kendari, Sulawesi Tenggara*

Abstract

The issue addressed in this study pertains to the implementation of Good Governance Principles at the West Kendari Sub-District Office in Kendari City, as well as the level of employee work effectiveness at the same office. This study seeks to assess the application of Good Governance principles at the West Kendari Sub-District Office in Kendari City, as well as to evaluate the level of employee work effectiveness at the same office. The population for this study consisted of all employees working at the West Kendari Sub-District Office in Kendari City, with a total of 18 individuals. The participants in this study consisted of all employees at the West Kendari Sub-District Office of Kendari City, amounting to a total of 18 individuals, with one informant being the head of the West Kendari Sub-District Office of Kendari City. The study utilized qualitative analysis to describe the problems under investigation. Data collection involved conducting interviews and distributing questionnaires. The findings indicated that the implementation of the Principles of Good Governance had positively impacted the efficiency of employee performance at the West Kendari Sub-District Office in Kendari City.

Keywords:

The principles of good governance;
Effectiveness;
Employee;
Kendari

Abstrak

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini berkaitan dengan penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance pada Kantor Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari, serta tingkat efektivitas kerja pegawai pada kantor tersebut. Penelitian ini berusaha untuk menilai penerapan prinsip-prinsip Good Governance pada Kantor Kecamatan Kendari Barat di Kota Kendari, serta mengevaluasi tingkat efektivitas kerja pegawai pada kantor yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari yang berjumlah 18 orang. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari yang berjumlah 18 orang, dengan satu orang informan yaitu kepala Kantor Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik berdampak positif terhadap efisiensi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat, Kota Kendari.

Kata Kunci:

Prinsip - prinsip good governance;
Efektivitas;
Pegawai;
Kendari;

* **CORRESPONDENCE AUTHOR:** hasrianisaeli@gmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.28991/jspg-20XX-XXXX>

© Licence Holder of the Journal of Social, Political and Governance, Papsel Reseach Institute. This is an open access article under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC-BY) licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

1. Pengantar

Pembangunan Aparatur Negara yang dilaksanakan dalam era pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor : 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah dapat mengembangkan sistem administrasi negara yang lebih mantap yang didukung dengan penataan organisasi yang tertib serta lebih baik. Sejalan dengan hal tersebut, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai peranann dan kedudukan yang sangat penting di dalam rangka pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang sangat ditentukan oleh kemampuan, kesanggupan dan semangat kerja yang menghasilkan prestasi kerja dari pegawai-pegawai negeri sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan Pembangunan Nasional sangat tergantung dari kemampuan, kesanggupan dan semangat kerja, prestasi kerja dari pegawai negeri sebagai aparatur negara di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Aparatur Pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peranan yang sangat penting dan menentukan dalam penyelenggaraan pembangunan. Disamping sebagai abdi negara, dalam masyarakat mewujudkan kepentingan dan pelayanan masyarakat. Undang-Undang Nomor : 43 Tahun 1999 (Pasal 3:1) tentang pokok-pokok kepegawaian, menyebutkan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Makna dari pernyataan tersebut adalah bahwa proses pelaksanaan pembangunan dapat berjalan dengan teratur, efisien dan efektif didukung oleh tingginya kemampuan dan prestasi kerja aparat yang akan tercermin dari adanya rasa pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan kewibawaan. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur/negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan. Aparatur adalah alat (alat), aparat (pemerintah), Pegawai Negeri Sipil adalah alat untuk mencapai tujuan nasional.

Berdasarkan hal tersebut diatas, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bertindak sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kedisiplinan, kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah yang bermental baik, beriwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Mereka dituntut pula untuk lebih produktif, efisien dan efektif dalam mengimplementasikan segenap rencana dan program pembangunan. Penyelenggaraan pemerintahan dalam mendukung penerapan good governance terhadap efektivitas kerja para pegawai belum maksimal di laksanakan mulai dari pemerintah pusat sampai di daerah.

Beberapa bukti yang menunjukkan masih lemahnya atau rendahnya kualitas aparatur pemerintah dalam penerapan good governance antara lain masih cukup banyaknya keluhan masyarakat terhadap transparansi atau keterbukaan dalam pelayanan. Disamping itu masyarakat masih kurang dilibatkan (partisipasi) dalam proses perencanaan pembangunan. Realitasnya, pegawai Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari telah menerapkan prinsip-prinsip good governance. Namun masih terlihat potret buram pada keterbukaan dalam pelayanan kepada masyarakat bisa dilihat dari aspek berikut ini : (1) prosedur pelayanan yang masih berberilt-belit dan rumit sehingga perlu disederhanakan aturan dan mekanismenya; (2)

kejelasan petugas pelayanan yang tidak lengkap, seperti nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya; (3) kedisiplinan petugas pelayanan yang menunjukkan kurangnya kesungguhan dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku; (4) tanggung jawab petugas pelayanan yang kurang menunjukkan kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan; (5) kemampuan petugas pelayanan yang masih jauh dari standar normal, sehingga mempengaruhi dalam memberikan/menjelaskan pelayanan kepada masyarakat; (6) kecepatan pelayanan yang masih sangat lamban dalam menyelesaikan pelayanan yang telah ditentukan oleh unit penyelenggaraan pelayanan; (7) kepastian biaya pelayanan yang belum cocok antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan; dan (8) kepastian jadwal yang masih berbeda antara jadwal yang ditetapkan dengan prakteknya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis hendak dirumuskan permasalahan dengan mengajukan dua pertanyaan yaitu pertama bagaimana penerapan prinsip-prinsip *good governance* pada kantor camat kendari barat kota kendari ? kedua; bagaimana efektivitas kerja pegawai pada kantor camat kendari barat ? Pada dasarnya tujuan penelitian memberikan informasi mengenai apa yang akan diperoleh setelah selesai melakukan penelitian. adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yakni; untuk mengetahui penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor camat kendari barat kota kendari serta untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada kantor camat kendari barat kota kendari.

2. Kerangka Teori

2.1 Konsep *Good Governance*

Menurut Asmawi (2010 : 79-80) menyatakan Kata *governance* berasal dari kata dasar "govern" yang artinya memerintah (*a country*), menguasai (*o's temper*), menentukan (*a decision*), berpengaruh atas (*a grammatical case*). Ada lagi kata yang dekat dengan arti *governance*, yaitu *Governing*, artinya, yang memerintah; *governable*, artinya bias dikuasai/diperintah; *Government* artinya, pemerintah, pemerintahan, ilmu pemerintahan/politik; dan *Governmental*, artinya, yang berhubungan dengan pemerintah. Sedangkan kata "*governance*", ada beragam terjemahan seperti : penyelenggaraan urusan pemerintahan atau pemerintahan, tata pemerintahan, tata kelola pemerintahan. Ada juga yang mengartikan, pemerintahan, pengarahan, pembinaan, pengurusan, pengelolaan, dan administrasi publik. Selanjutnya *Governance* (pemerintahan) yang merujuk pada proses, yaitu proses penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara dengan melibatkan bukan saja negara, tetapi juga semua stakeholder yang ada baik itu dunia usaha/bisnis dan masyarakat madani (*civil society*). Istilah *governance* masih terus diperdebatkan hingga saat ini, baik dalam tataran konseptual maupun implementasi. World Bank mendefinisikan *governance* sebagai "*the way state power is used in managing economic and social resources for development and society*". Artinya, bagaimana kekuasaan negara (*state power*) digunakan untuk mengelola sumberdaya ekonomi dan sosial untuk pembangunan masyarakat. Dalam pengertian ini penekanannya pada "cara" kekuasaan digunakan, yaitu lebih menunjukkan pada hal-hal yang bersifat teknis.

Menurut United Nations Development Program (UNDP 1997), mendefinisikan governance adalah “*the exercise of political, economic and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels. It is the complex mechanisms, proces, relationships and institutions through which citizens and groups articulate their interests, exercise their rights and obligations and mediate their differences*” (penggunaan kewenangan politik, ekonomi, dan administratif untuk mengelola masalah-masalah sosial pada semua tingkatan pemerintahan). Disini tekanannya pada “kewenangan”, yaitu kekuasaan yang sah atau kekuasaan yang memiliki legitimasi. Berbicara tentang kewenangan berarti menyangkut domain sektor publik (Negara). Definisi ini juga menunjukkan bahwa pemerintahan merupakan suatu institusi, mekanisme, proses, dan hubungan yang kompleks melalui warga Negara dan kelompok-kelompok yang mengartikulasikan kepentingannya, melaksanakan hak dan kewajibannya, serta cara menengahi atau memfasilitasi perbedaan-perbedaan diantara mereka. Karena itu menurut UNDP, ada tiga model good governance, yaitu: (1) Pemerintahan Politik (*Political Governance*) yang mengacu pada proses-proses pembuatan berbagai keputusan untuk perumusan kebijakan strategis (*policy strategy formulation*). (2) Pemerintahan Ekonomi (*Economic Governance*) yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan yang memfasilitasi kegiatan ekonomi didalam negeri dan interaksi diantara para pelaku ekonomi. (3) Pemerintahan Administratif (*Administrative Governance*) yang mengacu kepada sistem implementasi kebijakan.

Para ahli dalam menyikapi teori governance mengatakan bahwa, peran pemerintah cukup memberi arahan (*steering*), tidak sebagai pelaku (*rowing*), sebagaimana dimaksud dalam konsep entrepreneurial government dari Osborne & Ted Gaebler (1992) dalam *Reinventing Government*, dan Osborne & Peter Plastrik (1997) dalam buku *Banishing Bureaucracy*. Pemerintah harus mengurangi peranannya dan memberikan kesempatan kepada warga masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan, sehingga perlu adanya pemberdayaan masyarakat. Karakteristik, pola dan gaya pemerintahan yang baik ditandai oleh watak demokratis, transparansi, humanistik, partisipatif, efisien dan akuntabel, demikian Islamy (2000) dalam Asmawi (2010 : 84). Menurut Rochman (2000) menyatakan bahwa governance adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor negara dan sektor non negara dalam satu usaha kolektif. Sedangkan Kooiman (eds,1993), governance merupakan”... serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan warga masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut”. (dalam Asmawi, 2010 : 85).

Governance atau pemerintahan dalam praktik terbaiknya disebut *good governance*. Kata “good” didepan *governance* berarti “baik”, “sehat” atau tidak sakit. Pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang sehat. Karena pemerintahan yang sehatlah yang mampu mengemban visi, misi, tugas dan fungsi yang diamanatkan rakyat. Kata baik (good) dalam isitilah pemerintahan yang baik (*good governance*) mengandung dua makna. Pertama bermakna nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional). Kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. Kedua bermakna aspek-aspek

fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Governance disebut “good” (*good governance*) jika memenuhi syarat (ketiga komponen terintegrasi, seimbang dan saling ketergantungan), dan sebaliknya “bad” jika tidak. Masing-masing komponen mempunyai peran :

- *The State* (Pemerintah) meletakkan dasar bagi *equity, justice, dan peace, creating a conducive political and legal environment for development.*
- *The Private Sector* meletakkan dasar bagi *economic growth, job opportunities and development.*
- *The Civil Society* meletakkan dasar bagi *liberty, equality, responsibility, and self-expression.*

Dengan demikian *Governance* merupakan institusi mekanisme, proses-proses dan sistem dimana warga masyarakat dapat mengartikulasikan kepentingan-kepentingan mereka, serta menggunakan hak dan kewajiban legal mereka. *Governance* merupakan proses lembaga-lembaga administrasi publik yang terstruktur guna mengatasi masalah-masalah publik, mengelola sumber daya publik, dan menjamin realisasi hak asasi manusia. Dalam kaitan ini, *good governance* memilih hakikat yang esensial yaitu bebas dari penyalahgunaan wewenang dan korupsi serta dengan pengakuan hak berlandaskan pada ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan. Menurut Sadu Wasistiono (dalam Cecep Darmawan, 2006: 56), menyatakan bahwa ciri-ciri *good governance* adalah : (1) Mengikutsertakan semua masyarakat; (2) Transparansi dan bertanggung jawab; (3) Efektif dan adil, (4) Menjamin adanya supremasi hukum; (5) Menjamin adanya prioritas-prioritas politik, ekonomi dan sosial didasarkan pada konsensus masyarakat (6) Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Disamping pendapat diatas, ciri-ciri *good governance* juga diberikan oleh badan perserikatan bangsa-bangsa yang menangani tentang program-program pembangunan, yakni UNDP (United Nation Development Program) (Cecep Darmawan, 2006 : 56) yaitu meliputi pertama Partisipasi (*Participation*): Setiap orang atau warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga perwakilan sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing-masing. Kedua, Akuntabilitas (*Accountability*): Para pengambil keputusan dalam sektor publik, swasta dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (*akuntabilitas*) kepada publik, sebagaimana halnya kepada stakeholders. Ketiga, aturan hukum (*Rule of law*): Kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak azasi manusia. Keempat, Transparansi (*Transparency*): Transparansi harus dibangun dalam rangka kebebasan aliran informasi. Informasi harus dapat dipahami dan dapat dimonitor. Kelima, Daya tangkap (*Responsiveness*): Setiap intuisi dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Keenam, Berorientasi konsensus (*Consensus Orientation*): Pemerintah yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang

terbaik bagi kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak, dan berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah. Ketujuh, Berkeadilan (*Equity*): Pemerintah yang baik akan memberikan kesempatan yang baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Kedelapan, Efektifitas dan Efisiensi (*Effectifitas and Effeciency*): Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Kesembilan, Visi Strategis (*Strategic Vision*): Para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintah yang baik dan pembangunan manusia, bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut.

2.2 Konsep Efektivitas

Konsep efektivitas kerja adalah hal yang tidak dapat terlepas dari pencapaian tujuan suatu organisasi. Berhasil tidaknya suatu pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh efektivitas organisasi itu sendiri. Konsep efektivitas merupakan konsep yang luas, mencakup berbagai faktor didalam maupun diluar organisasi. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Daft, 2007:12). Sedangkan Akmal (2006:36) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil. (dalam Donni, 2013:11). Pengertian kata efektif adalah keadaan yang mengandung makna mengenai terjadinya suatu efek atau yang dikehendaki (Nitisemito, 1992: 207). Salah satu kriteria yang penting dalam administrasi negara adalah efektivitas. Biasanya istilah efektivitas ini digunakan bersamaan dengan efisiensi dan rasionalita (Handyaningrat, 1993: 4). Selanjutnya efektivitas di dalam organisasi merupakan sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan suatu organisasi dijalankan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan tertentu, hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi (1998: 71), bahwa pada dasarnya masalah efektivitas adalah hal-hal yang berkenaan dengan keberhasilan suatu organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Menurut Siagian (1998: 14) menyatakan bahwa efektivitas biasanya diartikan sebagai tingkat output yang sesungguhnya dari system yang bersangkutan dibandingkan dengan output yang diinginkan. Menurut Handyaningrat (1993 : 7), efektivitas kerja adalah ketepatan dalam melaksanakan suatu tugas menurut waktu yang telah ditentukan. Siagian (1997: 151) mengemukakan bahwa efektivitas kerja berarti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.

Dari berbagai konsep pemikiran di atas bahwa efektifitas mengandung arti manfaat yang optimal sebagai hasil dari suatu proses. Dengan kata lain bahwa apa yang dikerjakan atau apa yang dihasilkan tersebut mempunyai kualitas. Menurut Gie (2000:24) menyatakan bahwa efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Sedangkan Gibson (2008:28) menyatakan efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan. (dalam Donni, 2013:11). Menurut Gibson dalam Donni (2013:11-12) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas, yaitu :

- Pendekatan Tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktik manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya. Alternatif terhadap pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem.
- Pendekatan Teori Sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangkaian tindakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi. Inti teori sistem adalah : (a) Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan-proses-keluaran, bukan keluaran yang sederhana; dan (b) Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada.

Jadi efektivitas organisasi adalah konsep dengan cakupan luas termasuk sejumlah konsep komponen, dan tugas manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antara komponen dan bagiannya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari. Alasan memilih tempat penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui bagaimanakah penerapan prinsip-prinsip good governance serta bagaimana efektivitas kerja para pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari yakni 18 orang Pegawai. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian dapat terjangkau, sehingga penarikan sampel menggunakan metode total sampling yaitu dengan cara menetapkan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Selain itu, ditetapkan 1 orang informan guna menjangkau data sebagai pembanding data yang diperoleh dari responden yaitu kepala Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui (1) pengamatan (Observasi), yaitu pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian dengan aktifitas yang ada maupun hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan penelitian. (2) Quesioner, yaitu penyebaran angket yang berisi daftar pertanyaan yang mengarah pada permasalahan dalam penelitian. (3) Wawancara (interview), yaitu melakukan Tanya jawab langsung dengan beberapa informan untuk memperoleh data yang akurat dengan menggunakan pedoman wawancara untuk mengembangkan pertanyaan yang bersifat terbuka dan memberikan kebebasan kepada informan untuk menyampaikan pendapatnya.

Teknik analisis data penelitian ini, untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan dan diseleksi yang digunakan teknik analisis data deskriptif-kualitatif, data yang telah dihimpun

dan dikumpulkan baik primer maupun sekunder selanjutnya disusun, dianalisis, untuk kemudian dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban atas masalah yang diteliti.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. *Setting* Kantor Camat Kota Kendari

Wilayah administrasi Kecamatan Kendari Barat terdiri atas 9 kelurahan, yaitu Kelurahan Kemaraya, Kelurahan Watu-Watu, Kelurahan Tipulu, Kelurahan Punggaloba, Kelurahan Benu-Benua, Kelurahan Sodohoa, Kelurahan Sanua, Kelurahan Dapu-Dapura, dan Kelurahan Lahundape. Serta jumlah penduduk Kecamatan Kendari Barat menurut hasil proyeksi sensus penduduk sebanyak 43.782 jiwa, dengan kepadatan penduduk sebesar 39.617,61 per km².

Tabel 1. Luas Wilayah (km²) dan Jumlah Penduduk (%) masing-masing Kelurahan di Kecamatan Kendari Barat.

No	Kelurahan	Luas wilayah (km ²)	Jumlah penduduk (%)
1	Kemaraya	5,042	15,23
2	Tipulu	3,350	11,41
3	Punggaloba	2,693	10,16
4	Sanua	1,835	10,35
5	Sodohoa	1,824	8,75
6	Watu-watu	1,784	12,88
7	Benu-benua	1,378	6,67
8	Lahundape	0,989	16,28
9	Dapu-dapura	0,200	8,27
1.	Jumlah	19,095	100

Sumber : Data Sekunder Kantor Camat Kendari Barat

Keadaan Pegawai Kantor Camat Kendari Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan keadaan pegawai Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari yang berstatus PNS sebanyak 18 orang. Untuk mengetahui lebih jelas keadaan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari, berikut ini penulis menyajikan data mengenai rincian Pegawai Negeri Sipil menurut jumlah, golongan kepangkatan dan tingkat pendidikan. Keadaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari menurut jumlahnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

No	2. Satuan/Unit Kerja	Jumlah pegawai	Persentase (%)
1	Kepala Kantor Camat Kendari Barat	1	6
2	Sekretaris Camat	1	6
3	Kasubag Umum Dan Kepegawaian	3	17
4	Kasubag Perencanaan Keuangan Dan Pelaporan	4	22
5	Kasi Pemerintahan Dan Pelayanan Umum	4	22
6	Kasi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat	3	17
7	Kasi Pembinaan Kemasyarakatan Dan Ketertiban Umum	2	10
	Jumlah	18	100

Selanjutnya untuk mengetahui keadaan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kendari Barat menurut golongan ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kendari Barat Menurut golongan

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	IV	1	5
2	III	12	67
3	II	5	28
Jumlah		18	100

Tabel diatas dijelaskan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari berstatus golongan III yang berjumlah 12 orang (67%), kemudian disusul oleh Kemudian untuk mengetahui keadaan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kendari Barat menurut tingkat pendidikan dapat ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Keadaan Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kendari Barat Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	SLTA/Sederajat	9	50
2	Diploma	0	0
3	S1	8	45
4	S2	1	5
Jumlah		18	100

4.2. Penerapan Prinsip Good Governance

Good Governance adalah preoses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *public goods and services* (kebutuhan barang dan jasa pelayanan publik) dengan demikian prinsip-prinsip yang harus dianut dan dikembangkan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu : *transparency* (keterbukaan), *accountability* (akuntabilitas), *participation* (partisipasi), *rule of law* (supremasi hukum). Berikut ini akan diuraikan penelitian mengenai Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

1. Transparency (Keterbukaan)

Transparency berarti keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Pemerintah berkewajiban memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Transparansi pada akhirnya akan menciptakan *horizontal accountability* antara pemerintah daerah yang bersih, efektif, efisien, akuntabel dan responsif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat. Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan

informasi lainnya adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan preferensi publik. Olehnya itu didalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai pada prinsip *Transparency* (keterbukaan) yang diajukan kepada responden dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* pada prinsip *Transparency* (keterbukaan) Dikantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Selalu	10	55,56
2.	Kadang-kadang	5	27,78
3.	Tidak pernah	3	16,66
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan tabel tersebut diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau 55,56% menganggap bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam *Transparency* (keterbukaan) pegawai Kantor Camat Kendari Barat selalu terbuka terhadap pelayanan kepada masyarakat, sebanyak 5 responden atau 27,78% menganggap kadang-kadang *Transparency* (keterbukaan) dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, dan sebanyak 3 responden atau 16,66% menganggap bahwa tidak pernah *Transparency* (keterbukaan) dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut diatas berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa:

“pemberian pelayanan terhadap masyarakat sudah dilakukan secara terbuka oleh pegawai kami contohnya dalam pembuatan e-KTP masyarakat sudah di beritahukan tentang prosedur-prosedur atau syarat-syarat untuk membuat e-KTP sehingga masyarakat merasa lebih baik dalam segala pengurusannya”. (wawancara).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Transparency* (keterbukaan) pegawai Kantor Camat Kendari Barat dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat sudah dapat dikategorikan transparan.

2. *Accountability* (Akuntabilitas)

Accountability (Akuntabilitas) mengacu pada seberapa besar pejabat politik dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, maka dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini kinerja organisasi publik dinilai baik apabila sepenuhnya atau setidaknya sebagian besar kegiatannya didasarkan pada upaya-upaya untuk memenuhi harapan dan keinginan para wakil rakyat. Semakin banyak tindak lanjut organisasi atas harapan dan aspirasi pejabat politik, maka kinerja organisasi tersebut akan semakin baik. Konsep *Accountability* (Akuntabilitas) publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik atau pemerintah seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal juga seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik

memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang di dalam masyarakat. Olehnya itu didalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai pada prinsip *Accountability* (Akuntabilitas) yang diajukan kepada responden dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* pada prinsip *Accountability* (Akuntabilitas) Dikantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Sangat bertanggung jawab	5	27,78
2.	Cukup bertanggung jawab	13	72,22
3.	Kurang bertanggung jawab	0	0
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator *Accountability* (Akuntabilitas), 5 responden atau 27,78% yang menyatakan sangat bertanggung jawab, 13 responden atau 72,22% menyatakan cukup bertanggung jawab dan tidak adanya jawaban responden atau 0% menyatakan kurang bertanggung jawab. Berdasarkan dari tabel diatas dapat ditentukan tanggapan responden tentang indikator akuntabilitas dengan persentase 72,22% sebagai persentase yang tertinggi, dinilai indikator akuntabilitas dengan jawaban responden menjawab cukup bertanggung jawab. Hal ini didukung dengan wawancara dengan Camat Kendari Barat Kota Kendari Mengatakan Bahwa:

“tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai mereka melaksanakan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dengan pemberian tugas kantor mereka selesaikan dengan tepat waktu dan pelayanan kepada publik pun juga mereka laksanakan dengan baik”. (wawancara).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *Accountability* (Akuntabilitas) pegawai Kantor Camat Kendari Barat dapat dikategorikan cukup bertanggung jawab.

3. Participation (Partisipasi)

Dalam pengertian sehari-hari, partisipasi merupakan keikutsertaan atau keterlibatan seseorang (individu atau warga masyarakat) dalam suatu kegiatan tertentu. Keikutsertaan atau keterlibatan yang dimaksud di sini bukanlah bersifat pasif tetapi secara aktif ditujukan oleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, partisipasi akan lebih tepat diartikan sebagai keikutsertaan seseorang di dalam suatu kelompok sosial untuk mengambil bagian dalam kegiatan masyarakatnya, di luar pekerjaan atau profesinya sendiri. Setiap warga Negara mempunyai suara dalam formulasi keputusan, baik secara langsung maupun intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya. Partisipasi seperti ini dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara secara berpartisipasi secara konstruktif. Olehnya itu didalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai pada prinsip partisipasi yang diajukan kepada responden dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8. Tanggapan Responden Tentang Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* pada prinsip *Participation* (Partisipasi) Dikantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
----	---------------------	-----------	----------------

1.	Sangat mengetahui	7	38,89
2.	Cukup mengetahui	9	50
3.	Kurang mengetahui	2	11,11
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator partisipasi, 7 responden atau 38,89% yang menyatakan sangat mengetahui, 9 responden atau 50% menyatakan cukup mengetahui dan 2 responden atau 11,11% menyatakan kurang mengetahui. Berdasarkan dari tabel diatas dapat ditentukan tanggapan responden tentang indikator partisipasi dengan persentase 50% sebagai persentase yang tertinggi, dinilai indikator partisipasi dengan jawaban responden menjawab cukup mengetahui. Hal ini didukung dengan wawancara dengan Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa:

“setiap keputusan atau kebijakan yang diputuskan selalu mengikutsertakan masyarakat dalam arti masyarakat selalu berpartisipasi dalam setiap kebijakan yang diambil oleh organisasi namun ada kebijakan-kebijakan yang memang tidak melibatkan masyarakat seperti kebijakan mengenai keuangan dan kebijakan-kebijakan rahasia lainnya.” (wawancara).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masyarakat cukup mengetahui segala keputusan atau kebijakan yang diambil oleh pegawai Kantor Camat Kendari Barat artinya masyarakat cukup berpartisipasi.

4. Rule of law (supremasi hukum)

Kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu, terutama hukum untuk hak azasi manusia. Sebagai stakeholder dalam penerapan hukum, masyarakat selalu dituntut partisipasi aktifnya dalam menghidupkan cahaya hukum, agar hukum tetap memberikan pencerahan dalam realita kehidupan masyarakat dan memberikan arah bagi perjalanan peradaban bangsa. Masyarakat yang sehat dituntut untuk selalu menyediakan bahan bakar keadilan yaitu kejujuran dan keberanian agar perjalanan masyarakat dan negara tidak menyimpang dari tujuan bersama. Dalam pemahaman terhadap good governance maka aparat hukum tidak mungkin bekerja sendiri di dalam penegakan hukum tersebut, peran serta masyarakat mutlak diperlukan atau kita harus memilih tenggelam dalam keterpurukan akibat pesatnya arus globalisasi. Tujuan penegakan hukum antara lain adalah untuk menjamin adanya kepastian hukum yang juga merupakan salah satu asas umum penyelenggaraan negara. Setiap tindakan aparat hukum baik pada tingkat penyelidikan, penyidikan, penuntutan, maupun upaya hukum, eksekusi dan eksaminasi harus selalu berpegang kepada aturan hukum (rule of law) yang juga merupakan ciri dari *good governance*. Penegakan hukum tidak hanya dimaksudkan untuk menjatuhkan hukuman kepada setiap pelanggar hukum; penegakan hukum juga dimaksudkan agar pelaksanaannya harus selalu berpedoman kepada tata cara atau prosedur yang telah digariskan oleh undang-undang dengan memperhatikan budaya hukum yang hidup di masyarakat terutama harus mampu menangkap rasa keadilan yang hidup di masyarakat. Dalam pemahaman terhadap *good governance*, maka aparat hukum tidak mungkin bekerja sendiri di dalam penegakan hukum tersebut, peran serta masyarakat mutlak diperlukan atau kita harus memilih tenggelam dalam keterpurukan akibat pesatnya arus globalisasi. Olehnya itu didalam penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap

efektivitas kerja pegawai pada prinsip *rule of law* (supremasi hukum) yang diajukan kepada responden dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9. Tanggapan Responden Tentang Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* pada prinsip *Rule Of Law* (supremasi hukum) Dikantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Sangat adil	3	16,67
2.	Cukup adil	15	83,33
3.	Kurang adil	0	0
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator *Rule Of Law* (supremasi hukum), 3 responden atau 16,67% yang menyatakan sangat adil, 15 responden atau 83,33% menyatakan cukup adil dan tidak adanya jawaban responden atau 0% menyatakan kurang adil. Berdasarkan dari tabel diatas dapat ditentukan tanggapan responden tentang indikator *Rule Of Law* (supremasi hukum) dengan persentase 83,33% sebagai persentase yang tertinggi, dinilai indikator *Rule Of Law* (supremasi hukum) dengan jawaban responden menjawab cukup adil. Hal ini didukung dengan wawancara dengan Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa :

“siapapun pegawai baik bawahan maupun atasan jika melanggar aturan yang ada dalam organisasi maka berhak mendapat hukuman atau sanksi yang sama dan dilakukan secara adil, contohnya jika ada pegawai yang melanggar kedisiplinan dan penyalahgunaan wewenang maka sanksi yang diberikan ialah pengurangan tunjangan kinerja serta dilakukan pembinaan-pembinaan untuk mengubah perilaku pegawai tersebut”.

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *Rule Of Law* (supremasi hukum) pada Kantor Camat Kendari Barat dapat dikategorikan cukup baik.

4.3. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkatan keberhasilan pegawai dalam pencapaian kinerja dalam organisasi yang terdiri atas 4 (aspek) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah kualitas jasa atau produk utama yang dihasilkan organisasi. Kemampuan pegawai memenuhi harapan pimpinan dalam hal kualitas hasil kerja dimaksudkan adalah peningkatan kerja yang diharapkan dapat memberikan kualitas kerja dalam upaya peningkatan prestasi yang akan mereka dapatkan sesuai dengan hasil kerja yang ditugaskan sehingga dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi pimpinan. Kajian selanjutnya pada kualitas hasil kerja pegawai. Untuk mengukur hal tersebut, maka kuesioner disajikan dan distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Hasil Kerja Di Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Berkualitas	9	50
2.	Cukup berkualitas	5	27,78
3.	Kurang berkualitas	4	22,22
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa terdapat 9 responden atau 50% menjawab bahwa kualitas hasil kerja berkualitas, dan 5 responden atau 27,78% menjawab cukup berkualitas, sedangkan 4 responden atau 22,22% menjawab kurang berkualitas. Sehubungan dengan hal tersebut diatas berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa :

“tercapainya suatu hasil kerja pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai, karena penempatan kerja pegawai yang penerapannya baik akan dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai, tetapi sebaliknya apabila tidak ada prestasi kerja pegawai akan dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan dalam hal ini kualitas hasil kerja Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari. (wawancara).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kualitas hasil kerja pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat sudah dapat dikategorikan berkualitas.

2. Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Kajian selanjutnya pada motivasi kerja pegawai. Untuk mengukur hal tersebut, maka kuesioner disajikan dan distribusi jawaban responden disajikan pada tabel berikut :

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Di Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Baik	11	61,11
2.	Cukup baik	7	38,89
3.	Kurang baik	0	0
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa terdapat 11 responden atau 61,11% menjawab baik, dan 7 responden atau 38,89% menjawab cukup baik, sedangkan 0 responden menjawab kurang baik. Sehubungan dengan hal tersebut diatas berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa :

“memotivasi pegawai dengan cara menjelaskan kepada pegawai tersebut bahwa untuk menjadi PNS itu susah dengan mereka bermalas-malasan maka mereka akan mengurangi pengangguran yang ada diluar sana yang ingin menjadi PNS”. (wawancara).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi pada Kantor Camat Kendari Barat sudah dapat dikategorikan baik.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat terhadap organisasi. Semangat kerja pegawai juga dapat didukung dengan adanya penggunaan teknologi modern yang mampu menciptakan semangat kerja pegawai agar dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan mudah dengan adanya teknologi tersebut misalnya komputer. Semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari dipengaruhi oleh lengkapnya dalam menunjang proses pelaksanaan tugas pegawai, sehingga benar-benar sesuai yang diharapkan oleh pegawai kantor camat kendari barat kota kendari. Adapun tanggapan responden tentang penggunaan teknologi modern dalam menunjang semangat kerja pegawai, pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari pada tabel 12 berikut :

Tabel 12. Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Teknologi Modern Dalam Menunjang Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Menunjang	15	83,33
2.	Cukup menunjang	3	16,67
3.	Kurang menunjang	0	0
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan data yang diuraikan pada tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa mayoritas responden yang ada pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari yaitu sebanyak 15 responden atau 83,33% menyatakan bahwa penggunaan teknologi modern sudah dapat menunjang dengan semangat kerja pegawai, kemudian yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi modern cukup menunjang dengan semangat kerja pegawai yaitu 3 responden atau 16,67% , serta tidak adanya yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi modern kurang menunjang dengan semangat kerja pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut diatas berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa :

“para pegawai Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari memiliki semangat kerja yang cukup baik dimana dilihat dari penggunaan teknologi modern setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai cukup baik dalam artian bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sudah cukup maksimal, ini dapat dilihat dari adanya semangat kerja yang didukung dengan penggunaan teknologi modern yang memberikan kemudahan para pegawai dalam menjalankan kinerjanya”. (wawancara).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa penggunaan teknologi modern yang diberikan oleh pimpinan sudah dapat menunjang semangat kerja para pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari hal ini dapat dilihat dari adanya semangat kerja yang didukung dengan penggunaan teknologi yang memberikan kemudahan para pegawai dalam menjalankan kinerjanya.

4. Kepuasan

Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atau pekerjaan dalam suatu organisasi yang dimiliki oleh pegawai dengan tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab. Dimana pekerjaan dalam suatu organisasi merupakan modal utama dengan menilai efektivitas kerja dengan melihat ukuran waktu, ukuran kerja, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan khususnya pelayanan yang mendorong peranserta masyarakat dalam pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat. Selanjutnya mengenai hasil olahan kuesioner jawaban responden penelitian dapat dijabarkan pada tabel 13 berikut :

Tabel 13. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari

No	Tanggapan Responden	Responden	Persentase (%)
1.	Puas	12	66,67
2.	Cukup puas	6	33,33
3.	Kurang puas	0	0
Jumlah		18	100,00

Berdasarkan data yang diuraikan pada tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa mayoritas responden yang ada pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari, yaitu sebanyak 12 responden atau 66,67% menyatakan bahwa pegawai puas atas hasil kerja yang dicapai dari kinerja, dan 6 responden atau 33,33% menyatakan bahwa cukup puas atas hasil kerja yang dicapai dari kinerja, serta tidak adanya yang menyatakan kurang puas atas hasil kerja yang dicapai dari kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut diatas berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala Camat Kendari Barat Kota Kendari mengatakan bahwa :

“pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari merasa puas dengan hasil yang dicapai dari kinerjanya baik, dalam artian bahwa kinerja petugas pelayanan pada unit-unit yang ada petugas mempunyai kemampuan atau keterampilan terkait dengan pelaksanaan administrasi dimana terlihat setiap pegawai mematuhi

ketentuan dan kewajibannya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan kinerja pegawai pada kantor camat kendari barat kota kendari sudah semakin baik karena para pegawai selalu melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan arahan dari kepala camat kendari barat kota kendari". (wawancara,).

Dari hasil wawancara dan penjelasan tabel diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari sudah merasa puas dengan hasil kinerja yang dicapai dimana dilihat dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan pegawai sudah baik karena para pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan arahan pimpinan sistem pelayanan yang dilakukan secara terpadu lebih meningkatkan profesionalitas khususnya kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menulis suatu kesimpulan, yakni :

1. Penerapan prinsip-prinsip good governance pada Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari sudah dilakukan secara baik. Dimana dari indikator Transparency (keterbukaan) pegawai Kantor Camat Kendari Barat dalam pemberian pelayanan terhadap masyarakat sudah dapat dikategorikan transparan. Dalam indikator Accountability (Akuntabilitas) pegawai Kantor Camat Kendari Barat dapat dikategorikan cukup bertanggung jawab. Dalam indikator Participation (Partisipasi) pegawai Kantor Camat Kendari Barat sudah dapat dikategorikan berpartisipasi sama masyarakat, selanjutnya dalam indikator Rule Of Law (supremasi hukum) pada pegawai Kantor Camat Kendari Barat dapat dikategorikan cukup adil.

2. Efektivitas kerja pegawai dalam indikator kualitas hasil kerja pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat sudah dapat dikategorikan berkualitas. Dalam indikator motivasi pada Kantor Camat Kendari Barat sudah dapat dikategorikan baik. Dalam indikator bahwa penggunaan teknologi modern yang diberikan oleh pimpinan sudah dapat menunjang semangat kerja para pegawai pada Kantor Camat Kendari Barat, selanjutnya dalam indikator kepuasan dalam kategori puas atas hasil kinerja yang dicapai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya bimbingan secara terus-menerus oleh Kepala Camat Kendari Barat Kota Kendari kepada para pegawai, dalam meningkatkan penerapan prinsip-prinsip good governance kepada pegawai Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari.

2. Efektivitas kerja pegawai yang telah dicapai oleh pegawai Kantor Camat Kendari Barat Kota Kendari diharapkan agar mampu mempertahankan dan atau mampu lebih baik lagi untuk mewujudkan efektivitas kerja yang lebih baik lagi.

6. Referensi

- [1] Akmal, Imelda. 2006. *Menata rumah dengan estetika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [2] Asmawi, 2010. *Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Good Governance*. Jakarta : CV. Yusaintanas Prima.
- [3] Cecep Darmawan, 2006. *Transparansi Birokrasi Menuju Birokrasi Yang Sehat, Jurnal, Governance, Sinergi Masyarakat, Swasta Dan Pemerintah Yang Berkeadilan, Volume 2, Nomor 8, Oktober-Desember 2006*. Pusat Penelitian Kebijakan Publik dan Pengembangan Wilayah Lembaga Penelitian Universitas Padjajaran, Bandung.
- [4] Daft, Richard L. 2007. *Organization Theory and Design*. Mason, Ohio: Cengage Learning.
- [5] Donni. 2013. *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung : CV. Alfabeta.
- [6] Gibson, James L, Jhon M, Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2000. *Organisation : Behavior, Structure, and Process*. New York: McGraw-Hill.
- [7] Handyaningrat, Soewarno, 1993. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- [8] LAN, 2003. SANKRI (*Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*). Penerbit : Bagian Humas LAN-RI Jakarta.
- [9] Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [10] Mustopadidjaja, AR, 2005. *Dimensi-Dimensi Pokok Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republic Indonesia*, cetakan kelima. Jakarta : Dunia Pertiwi Foundation.
- [11] Rochman, M.G., 2000. *Good Governance : prinsip, komponen dan penerapannya dalam komnasham. Hak asasi manusia : Penyelenggaraan Negara Yang Baik Dan Masyarakat Warga*. Jakarta: Komnasham.
- [12] Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall.
- [13] Santosa, Panji, 2008. *Administrasi Publik: Teori Dan Aplikasi Good Governance*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [14] Siagian, P. Sondang. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : Bina Aksara.
- [15] Sutrisno Edy, 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenda Media Group. Jakarta
- [16] Tjokroamidjojo, Bintoro, 2004. *Reformasi Nasional Penyelenggaraan Good Governance Dan Perwujudan Masyarakat Madani*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- [17] UNDP, 1997. *Reconceptualising Governance, Discussion Paper* (ork : Januari 1997.
- [18] Perundang-Undangan :Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan, Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil - Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan. – Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2002 - Kepmenpan No. 63 tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik- www.lan.go.id.
- [19] Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- [20] UU RI Nomor 28 Tahun 1999 tentang *Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme*.