

**PENGARUH PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP
GOOD GOVERNANCE TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
APARATUR DESA PADA KANTOR DESA SIPAYO
KECAMATAN PAGUAT KABUPATEN POHUWATO**

OLEH

NURCHALISA MBUINGA

NIM : S.2116101

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan
Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP
GOOD GOVERNANCE TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
APARATUR DESA PADA KANTOR DESA SIPAYO
KECAMATAN PAGUAT KABUPATEN POHUWATO**

OLEH

NURCHALISA MBUINGA

NIM : S.2116101


Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Tim Pembimbing
Pada tanggal...17 Maret..... 2020

Pembimbing I



Edy Sijava, S.IP.,M.Si

Pembimbing II



Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.Si

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH PELAKSANAAN PRINSIP-PRINSIP
GOOD GOVERNANCE TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
 APARATUR DESA PADA KANTOR DESA SIPAYO KECAMATAN
 PAGUAT KABUPATEN POHUWATO

OLEH
NURCHALISA MBUINGA
 NIM : S.2116101

Telah memenuhi syarat dan Dipertahankan Pada Komisi Penguji Ujian Akhir
 Tanggal 14 Juni 2020, Maret 2020

KOMISI PENGUJI

1. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si
2. Iskandar Ibrahim, S.IP, M.Si
3. Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP.,M.Si
4. Dr. Rusni Djafar, M.PA
5. Hasman Umuri, S.IP.,M.Si

MENGETAHUI,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
 Dan Ilmu Politik
 Universitas Ichsan Gorontalo



DR. ARMAN, S.Sos.,M.Si
 NIDN : 0913.0786.02

Ketua Program Studi
 Ilmu Pemerintahan

Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
 NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Marisa, 28 Maret 2020

Yang membuat Pernyataan



ABSTRAK

Nurchalisa Mbuinga : S.2116101, 2020, Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa Akuntabilitas X1, Transparansi X2, dan daya tanggap X3 *secara simultan* dan Secara *Parsial* terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.

Metode dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini sejumlah masyarakat Desa Sipayo yang melakukan pelayanan di kantor desa sipayo kecamatan paguat. Sedangkan metode yang digunakan dalam penarikan sample dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu masyarakat atau responden yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat di gunakan sebagai sampel, bila di pandang orang yang kebetulan di temui tersebut cocok sebagai sumber data. Sehingga peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Hasil penelitian menunjukan Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Pelaksanaan *Good Governance* secara simultan berpengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat yakni sebesar 0,672 atau 67.2%. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 23 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (X terhadap Y. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67.2% Efektifitas Kerja (Y) pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat secara *simultan* ditentukan oleh Pelaksanaan *Good Governance* (X). Jadi ada 0,328 atau 32.8% ditentukan oleh variabel luar yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Pelaksanaan variabel akuntabilitas (X1) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja yaitu sebesar 0,291 atau 29.1%.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa variabel transparansi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja yaitu sebesar 0,224 atau 22.4%.

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis regresi bergan analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa pelaksanaan variabel cepat tanggap (X3) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja yaitu hanya sebesar 0,241 atau 24.1%.

Kata Kunci : Good Governance, Efektifitas Kerja

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

- ❖ **Direndahkan tidak mungkin jadi sampah, Disanjung tidak mungkin jadi rembulan. Maka jangan risaukan omongan orang, sebab setiap orang membacaku dengan pemahaman dan pengalaman yang berbeda. Teruslah melangkah selama aku di jalan yang benar, meski terkadang kebaikan tidak selalu dihargai.**
- ❖ **Tetap semangat!!! Ingatlah, ada orang yang rela mengorbankan hidupnya demi hidupku yaitu kedua orang tua dan doa mereka tak pernah putus demi masa depanku.**
Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam bersabda, “Semangatlah, dalam hal yang bermanfaat untukmu, minta tolonglah pada Allah, dan jangan malas (patah semangat)”
(HR. Muslim no.2664)



Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku, papa(Abubakar Mbuinga), dan mama(Sunarti Manto) yang berdoa siang dan malam dan telah berusaha sekuat tenaga dan pikiran untuk membiayai studiku, serta menjadi inspirasiku dalam menjalani hidup ini.

Buat kakak-kakaku yang bersedia bersama sama turut membantu papa dan mama dalam membiayai kuliahku, mendidikku menjadi pribadi yang baik, dan selalu fokus pada perkuliahanku.

Teruntuk keluarga besar yang telah mendukungku, dan memberikan motivasi agar aku bisa melanjutkan studiku. Terima kasih kuucapkan buat kalian.

**ALMAMATERKU TERCINTA UNIVERSITAS ICHSAN
GORONTALO TEMPAT AKU MENIMBA ILMU**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Ilmiah dengan judul **“Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato”**. Dalam format yang sederhana, penulis menyusun Skripsi ini sebagai karya ilmiah yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Jurusan Ilmu Politik Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Banyak hambatan dan tantangan yang dilalui dalam penulisan Skripsi ini, namun berkat ketekunan, semuanya dapat tertatasi dan olehnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak Muh. Ichsan Gaffar, M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.

5. Bapak Edy Sijaya, S.IP, M.Si dan Bapak Iskandar Ibrahim, S.IP, M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi.
6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Rekan-rekan seangkatan Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
8. Teristimewa Kedua orang tuaku tercinta yang selalu sabar mendoakan dan memberikan bantuan moril maupun materil yang tak terhingga bagi kesuksesan penulis

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo,..... 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

HALAMAN PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Pengertian <i>Good Governance</i>	7
2.2. Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i>	12
2.3. Pengertian Efektifitas	19
2.4. Pengukuran Efektifitas Kerja	21
2.5. Pengaruh Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> terhadap Efektivitas kerja	24
2.6. Kerangka Konseptual	25
2.7. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Objek dan Waktu Penelitian	27
3.2. Desain Penelitian	27
3.3. Definisi Operasional Variabel	27
3.4. Populasi dan Sampel	30
3.5. Jenis dan Sumber Data	31
3.6. Teknik Pengumpulan Data	31
3.7. Prosedur Penelitian	31

3.8. Metode Analisis Data.....	35
--------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.1. Sejarah Singkat Desa Sipayo Kecamatan Paguat	38
4.1.2. Visi dan Misi Desa Sipayo Kecamatan Paguat	42
4.1.3. Struktur Organisasi Pemerintah Desa Sipayo	45
4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi.....	46
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian	54
4.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen	54
4.2.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	55
4.2.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis	72
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	74

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	79
5.2. Saran-Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Potensi Desa.....	40
Tabel 2 : Bencana Alam	41
Tabel 3 : Demografi Tahun.....	41
Tabel 4 : Visi, Misi Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Desa Sipayo.....	42
Tabel 5 : Uji Validitas Instrumen Penelitian	55
Tabel 6 : Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 7 : Skala Penilaian Jawaban Responden.....	56
Tabel 8 : Tanggungjawab Aparat Dalam Pelayanan	57
Tabel 9 : Kepercayaan Masyarakat Terhadap Pelayanan	58
Tabel 10 : Aparatur Desa Sipayo dalam menjalankan tugas pelayanan	58
Tabel 11 : Tersedianya Informasi Yang Cukup Akurat	60
Tabel 12 : Mengikutsertakan Masyarakat	61
Tabel 13 : Menciptakan Iklim Yang Kondusif	61
Tabel 14 : Mampu Meciptakan Sistem Pelayanan.....	63
Tabel 15 : Memenuhi Kebutuhan Masyarakat Serta Menyelesaikan	64
Tabel 16 : Mampu Menciptakan Kenyaman	64
Tabel 17 : Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Ketentuan	66
Tabel 18 : Aparatur Desa Sipayo sering bolos dalam pekerjaan	67
Tabel 19 : Memiliki Semangat Kerja.....	67
Tabel 20 : Kecenderungan Melibatkan diri dalam kegiatan	68
Tabel 21 : Tingkat Kesenangan yang dirasakan aparatur	68
Tabel 22 : Beban pekerjaan yang di bebaskan.....	69
Tabel 23 : Waktu yang digunakan suatu organisasi	70
Tabel 24 : Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis	72
Tabel 25 : Dekomposisi Pengaruh Variabel Good Governance (X).....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mendirikan organisasi pada dasarnya ingin mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama agar lebih efisien dan efektif, dan dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama dengan penuh rasa tanggung jawab. Sebuah organisasi yang berhasil bisa diukur dengan memandang sejauh mana organisasi yang didirikan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Stoner yang dikutip Tangkilisan (2005:198) menyebutkan : pentingnya efektivitas organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Pada akhir-akhir ini, sudah terjadi perubahan paradigma pada organisasi dalam berbagai aspek, dari segi manajemen perubahan dari organisasi yang bersifat centralisasi ke organisasi yang bersifat decentralisasi, model kerja organisasi yang kaku sudah 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 organisasi public menuntut penerapan *Good Governance* yakni penyelenggaraan pemerintahan negara yang bersih atau pemerintahan yang baik. Semangat reformasi telah mewarnai pendayagunaan aparatur negara dengan tuntutan untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan, menuntut pelaksanaan

good governance, dan *Good Governance* ini berlaku pada setiap pemerintahan daerah yang sangat diperlukan dalam penyelenggaraan otonomi daerah.

Berhubung tuntutan reformasi yang saat ini terus bergulir, maka sasaran utama dari Good Governance dan Clean Government merupakan suatu urgensi dalam upaya mewujudkan pemerintahan daerah yang efektif, efisien, mandiri serta bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hal ini didukung pula dengan diberikannya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah yang akan memberikan peluang yang lebih besar bagi terlaksananya asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan serta prinsip-prinsip Otonomi Daerah sehingga pemerintah daerah mampu menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara optimal dan tidak terlalu bergantung lagi kepada pemerintah pusat sebagaimana pemerintahan sebelumnya.

Demikian juga sebuah organisasi publik setiap pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah sangat diperlukan sumber daya manusia yaitu aparatur pemerintah daerah yang dapat 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. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas organisasi tidak lepas dari efektivitas kerja pegawai sebagai salah satu unsur organisasi, memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu tanpa manusia dalam suatu organisasi maka tujuan organisasi yang telah ditentukan tidak akan tercapai.

sebagaimana yang diharapkan Selanjutnya manusia merupakan salah satu unsur organisasi yang paling dinamis, artinya menginginkan perubahan, dengan demikian kedudukan manusia dalam organisasi tidak dapat disamakan dengan unsur-unsur lain Sehingga dalam organisasi pengelolaan manusia sebagai sumber daya organisasi agar memiliki kemampuan untuk mewujudkan *good governance*.

Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang selalu memberikan pelayanan terhadap publik dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah dan juga merupakan sebuah unsur pelaksanaan asas desentralisasi. Sehingga itu dalam rangka menciptakan *Good Governance*, Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato sangat berperan penting, dengan pengertian lain Kantor Desa Sipayo menjadi sebuah organisasi yang efektif sehingga salah satu karakteristik dalam *Good Governance* yaitu efektivitas. Keefektifan suatu organisasi tentu akan tercapai hanya jika tercipta keefektifan kerja perangkat desa Desa Sipayo Kecamatan Paguat, dan ukuran pokok atau sebuah prinsip *Good Governance* yaitu akuntabilitas, transparansi, responsivitas atau daya tanggap.

Good Governance menuntut adanya nilai-nilai positif terhadap aparat birokrasi pemerintah di dalam memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat membutuhkan pelayanan yang harus sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Governance* seperti transparansi, akuntabilitas public, berkeadilan, sehingga pelayanan yang dilakukan oleh perangkat desa berdampak pada pelayanan yang prima sehingga menjadi lebih berkualitas.

Pemerintah Desa Sipayo kecamatan paguat yang memberikan pelayanan umum kepada masyarakat harus melakukan pelayanan yang paling baik. Untuk mendapatkan pelayanan yang tersebut, aparatur Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya agar efektivitas kerja tercapai. Namun pada kenyataannya selama ini banyak pegawai yang datang terlambat dan menunda pekerjaannya. Hal ini tentu berdampak pada pemberian pelayanan yang tidak memuaskan. Selain itu mengenai anggaran dalam instansi tersebut, kapabilitas kebijakan yang rendah, manajemen keuangan yang lemah, peraturan yang terlalu berbelit-belit dan sewenang-wenang, alokasi sumber-sumber yang kurang tepat juga menjadi suatu masalah dalam mewujudkan efektivitas kerja aparatur.

Berdasarkan dengan yang telah uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa tujuan *Good governance* akan terwujud apabila prinsip-prinsip pada *Good Governance* bisa terlaksana dengan baik. Dengan demikian ada pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap efektivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pelaksanaan *Good Governance* dan efektivitas kerja pegawai dan menyusunnya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul : **“Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa Akuntabilitas X1, Transparansi X2, dan daya tanggap X3 *secara simultan* terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato?
- 2) Seberapa besar pengaruh Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa Akuntabilitas X1, Transparansi X2, dan daya tanggap X3 *secara parsial* terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa Akuntabilitas X1, Transparansi X2, dan daya tanggap X3 *secara simultan* terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa Akuntabilitas X1, Transparansi X2, dan daya tanggap X3 *secara parsial* terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Akademis

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan konstribusi kepada perkembangan ilmu pemerintahan, khususnya yang menyangkut penerapan prinsip Good Governance terhadap efektifitas kerja.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan dalam proses memaksimalkan pelayanan khususnya pelayanan kepada masyarakat, selain itu juga penelitian ini di maksudkan untuk dapat menjadi masukan kepada pemerintah dan instansi terkait dalam upaya pembenahan dan kemajuan sistem pelayanan yang ada. Serta untuk Peneliti, sebagai bahan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya dalam upaya pengembangan penerapan *Good Governance* terhadap pelayanan prima.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian *Good Governance*

Istilah *Good Governance* berasal dari induk bahasa Eropa, Latin, yaitu Gubernare yang diambil oleh bahasa Inggris menjadi govern, yang berarti *steer* dalam artian menyetir atau mengendalikan, *direct* artinya mengarahkan, dan *rule* artinya memerintah. Penggunaan utama istilah ini dalam bahasa Inggris adalah *to rule with authority*, atau memerintah dengan kewenangan.

Governance pada dasarnya pertama kali digunakan adalah di dunia usaha atau korporat. Manajemen profesional yang diperkenalkan pasca perang dunia II dengan prinsip dasar "memisahkan kepemilikan dengan pengelolaan" benar-benar menjadikan setiap korporat menjadi usaha-usaha yang besar, sehat dan menguntungkan. Gerakan ini dimulai secara besar-besaran di Amerika, khususnya setelah para titans entrepreneur mengalami kegagalan besar mempertahankan kebesaran untuk mempertahankan kebesaran bisnisnya. Salah satu contohnya adalah Henry Ford II gagal mempertahankan kebesaran bisnisnya karena ia tidak mengenal manajemen profesional. Ia bahkan tidak mengenal manajemen.

General Motor, Rockefeller, du Pont, JP Morgan secara serempak memulai untuk menggunakan mode manajemen profesional untuk mengelola bisnis mereka. Hasilnya memasuki tahun 1960 an kebesaran bisnis kembali lagi, bahkan pada tahun 1980 an tampak bahwa sebagian besar korporat terbesar dan sekaligus terbaik di dunia adalah korporat Amerika Serikat yang dikelola dengan manajemen

professional dengan prinsip dasar "memisahkan kepemilikan dengan pengelolaan". Eropa dan Jepang mengikutinya. Menguatnya peran institusi dana pensiun menguasai perusahaan-perusahaan publik menjadikan manajemen profesional sebagai salah satu-satunya cara terbaik mengelola usaha.

Pada tahun 1980 an mulai terlihat sisi buruk dari manajemen profesional, khususnya di Amerika Serikat. Dengan modek manajemen one tier system, dimana lembaga komisaris menjadi satu dengan lembaga direksi. Meskipun terdapat direksi independent namun tetap saja kontrol tidak bias efektif. Pada eksekutif korporat kemudian menjadi baron-baron barn, dimana mereka menjalankan organisasi sesuka hati, mengambil keuntungan terbesar untuk mereka sendiri melalui mekanisme gaji, tunjangan, bonus, hak atas saham dan deviden dan sebagainya. Berbeda dengan model Eropa yang masih banyak menggunakan pola two tiers system, dimana terdapat pemisahan yang tegas antara lembaga kekomisarian dan lembaga kedireksian.

Seperti halnya dalam politik, masalahnya adalah siapa yang mengawasi pengawas. Para manajer profesional bukan saja pengelola yang diberi kepercayaan pemiliknya untuk menjadikan korporat menjadi sehat dan menguntungkan, namun mereka adalah pengawas dari korporat. Kejahatan timbul mewarnai dunia usaha mulai kurun waktu 1980 an hingga 1990 an yang paling pokok adalah membohongi pemilik dengan cara cerdas, yaitu membengkakkan biaya operasi sehingga meski perusahaan tampak besar dan sehat, namun keuntungan yang diberikan kepada pemilik kecil. Pemilik perusahaan melalui pasar modal banyak yang tidak mempertentangkan masalah ini, karena pada akhirnya keuntungan mereka tidak

dari deviden, namun dari transaksi saham yang semakin lama semakin berjalan terpisah dari bisnis riilnya. Pasar modal bergerak sendiri korporat berjalan sendiri. Desakan menguat ketika kepemilikan saham di korporat yang besar dan sehat tersebut adalah dana-dana pensiun dan biasanya ditanamkan untuk jangka panjang, dimana pengelolaan dana pensiun ini sangat konservatif akan keamanan investasi mereka, mengingat pemanfaatannya adalah orang tua pensiunan. Desakan untuk menyusun sebuah konsep untuk menciptakan pengendalian (bukan sekedar pengawasan) yang melekat kepada korporasi dan manjer profesionalnya, bermuara dengan diintrodusir *good corporate governance*. Konsepnya adalah bahwa pengelolaan usaha harus benar-benar memberikan manfaat kepada pemiliknya.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa perkataan *governance* pada mulanya dipergunakan dalam dunia usaha dan konsep *governance* ini mempunyai arti yang penting dalam keberhasilan usaha, sehingga konsep *Good Governance* menjadi populer dan lembaga-lembaga dunia seperti PBB, Bank Dunia dan IMF meletakkan *Good Governance* sebagai 'criteria negara-negara yang baik dan berhasil dalam pembangunan, bahkan dijadikan semacam criteria untuk memperoleh bantuan optimal dan *Good Governance* dianggap sebagai istilah standar untuk organisasi public hanya dalam arti pemerintahan

Governance adalah kata sifat dari *govern*, yang diartikan sebagai *the action of manner of governing* atau tindakan (melaksanakan) tata cara penengendalian. Sebagai sebuah kata, *governance* sebenarnya tidaklah baru. Pada tahun 1590 kata ini dipahami sebagai *state of being governed*, berkembang menjadi *mode of living* (1600), kemudian menjadi *the office, function, or power of*

governing (1643), berkembang menjadi *method of management*, *system of regulation* (1660) dan kemudian dibakukan menjadi *the action or manner governing*. Sementara itu, berarti *to rule with authority* atau mengatur atas nama kewenangan. Pelaksanaannya biasa disebut sebagai *government* yang selain mempunyai arti sempit sebagai *action of ruling and directing the affairs of a state*, atau pelaksanaan pengaturan dan pengarahan urusan-urusan negara. Dengan demikian *government* identik dengan pengelolaan atau pengurus dengan makna spesifik atau pengurus negara. (Nugroho, 2004:207).

Bintoro Tjokroamidjojo memandang *Good Governance* sebagai suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut administrasi pembangunan, yang menempatkan peran pemerintah sentral yang menjadi *agent of change* dari suatu masyarakat berkembang/developing di dalam negara berkembang. *Agent of change* dan karena perubahan yang dikehendaknya, menjadi *planned change* (perubahan yang berencana), maka disebut juga *agent of development*. *Agent of development* diartikan pendorong proses pembangunan dan perubahan masyarakat bangsa. Pemerintah mendorong melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program-program, proyek-proyek, bahkan industri-industri, dan peran perencanaan dan anggaran penting. Dengan perencanaan dan anggaran juga menstimulusi investasi sector swasta. Kebijakan dan persetujuan penanaman modal di tangan pemerintah. Dalam *Good Governance* peran pemerintah tidak lagi dominan, tetapi juga citizen, masyarakat dan terutama sektor usaha/ swasta yang berperan dalam *Good Governance*. Pemerintah bertindak sebagai regulator dan pelaku pasar untuk

menciptakan iklim yang kondusif dan melakukan investasi prasarana yang mendukung dunia usaha.

Pengertian *Good Governance* menurut Mardiasmo (1999:18) adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sector public oleh pemerintahan yang baik Lebih lanjut menurut Bank Dunia yang dikutip Wahab (2002:34) menyebut *Good Governance* adalah suatu konsep dalam penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan investasi yang langka dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrative, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political framework bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan. Selain itu Bank dunia juga mensinonimkan *Good Governance* sebagai hubungan sinergis dan konstruktif di antara negara, sector dan masyarakat (Effendi, 1996:47).

Dalam Sistem Administrasi Indonesia penerapan *Good Governance* seperti dalam pengertian yang dikembangkan oleh UNDP. Berdasarkan Dokumen Kebijakan UNDP dalam "Tata Pemerintahan Menunjang Pembangunan Manusia Berkelanjutan", Januari 1997, yang dikutip dari buletin informasi Program Kemitraan untuk Pembaharuan Tata Pemerintahan di Indonesia (*Partnership for Governance Reform in Indonesia*), 2000, disebutkan: Tata pemerintahan adalah penggunaan wewenang ekonomi, politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan negara pada semua tingkat. Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses dan lembaga-lembaga di mana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum.

UNDP merekomendasikan beberapa karakteristik governance yaitu: legitimasi politik, kerjasama dengan institusi masyarakat sipil, kebebasan berasosiasi dan partisipasi, akuntabilitas birokratis dan keuangan (finansial), manajemen sektor publik yang efisien, kebebasan informasi dan ekspresi, sistem yudisial yang adil dan dapat dipercaya. Tetapi UNDP kurang menekankan pada asumsi mengenai superioritas majemuk, multi-partai, sistem orientasi pemilihan umum, dan pemahaman bahwa perbedaan bentuk kewenangan politik dapat dikombinasikan dengan prinsip efisiensi dan akuntabilitas dengan cara-cara yang berbeda. Hal-hal tersebut juga berkaitan terhadap argumentasi mengenai nilai-nilai kebudayaan yang relatif; sistem penyelenggaraan pemerintahan yang mungkin bervariasi mengenai respon terhadap perbedaan kumpulan nilai-nilai ekonomi, politik, dan hubungan sosial, atau dalam hal-hal seperti: partisipasi, individualitas, perintah dan kewenangan. UNDP menganggap bahwa *Good Governance* dapat diukur dan dibangun dari indikator-indikator yang kompleks dan masing-masing menunjukkan tujuannya.

2.2. Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Berdasarkan pengertian *Good Governance* oleh Mardiasmo dan Bank Dunia yang disebutkan di atas dan sejalan dengan tuntutan reformasi yang berkaitan dengan aparatur Negara termasuk daerah adalah perlunya mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas, dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan maka menuntut penggunaan konsep *Good Governance* sebagai pemerintahan yang baik relevan dan berhubungan satu dengan lainnya. Ide dasarnya

sebagaimana disebutkan Tangkilisan (2005:116) adalah “bahwa Negara adalah institusi yang legal formal dan konstitusional yang menyelenggarakan pemerintahan dengan fungsi sebagai regulator maupun sebagai agent of change.”

“Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa *Good Governance* awalnya digunakan dalam dunia usaha (corporate) dan adanya desakan untuk menyusun sebuah konsep dalam menciptakan pengendalian yang melekat pada korporasi dan manajemen profesionalnya maka diterapkan good corporate governance. Sehingga dikenal prinsip-prinsip utama dalam governance korporat yaitu: transparansi, akuntabilitas, fairness, responsibilitas dan responsivitas. (Nugroho, 2004 : 216)”.

“Transparansi bukan berarti ketelanjangan, melainkan keterbukaan, yakni adanya sebuah sistem yang memungkinkan terselenggaranya komunikasi internal dan eksternal dari korporasi. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban secara bertingkat ke atas. Dari organisasi manajemen paling bawah hingga dewan direksi, dan dari dewan direksi kepada dewan komisaris. Akuntabilitas secara luas diberikan oleh dewan komisaris kepada masyarakat. Sedangkan akuntabilitas secara sempit dapat diartikan secara finansial. Fairness agak sulit diterjemahkan, karena menyangkut keadilan dalam konteks moral. Fairness lebih menyangkut moralitas dari organisasi bisnis dalam menjalankan hubungan bisnisnya, baik secara internal maupun eksternal”.

“Responsibilitas adalah pertanggungjawaban korporat secara kebijakan. Dalam konteks ini penilaian pertanggungjawaban lebih mengacu kepada etika korporat, termasuk dalam hal ini etika profesional dan etika manajerial. Sementara

itu Komite Governansi Korporat di Negara-negara maju menjabarkan prinsip governansi korporat menjadi lima kategori, yaitu: (1) hak pemegang saham,(2) perlakuan yang fair bagi seluruh pemegang saham,(3) peranan konstituen dalam governansi korporat,(4) pengungkapan dan transparansi dan (5) tanggung jawab dierksi dan komisaris”.

“Prinsip-prinsip *Good Governance* di atas cenderung kepada dunia usaha, sedangkan bagi suatu organisasi public bahkan dalam skala Negara prinsip-prinsip tersebut lebih luas menurut UNDP melaui LAN yang dikutip Tangkilisan (2005:115) menyebutkna bahwa adanya hubungan sinergis dan kontruktif di antara Negara, sector swasta dan masyarakat disusun sembilan pokok karakteristik *Good Governance*” yaitu:

a) 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 lembaga perwakilan, sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing-masing.

b) Aturan Hukum (*Fairness*)

Kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan, di tegakan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hokum tentang hak asasi manusia.

c) Transparansi (*Transparency*)

Transparansi bermakna tersedianya informasi yang cukup, akurat dan tepat waktu tentang kebijakan public, dan proses pembentukannya. Ketersediaannya

informasi seperti, masyarakat dapat ikut sekaligus mengawasi sehingga kebijakan public yang muncul bisa memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat, serta mencegah terjadinya kecurangan dan manipulasi yang hanya akan mengungkapkan salah satu kelompok masyarakat saja secara tidak profesional. Dalam kerangka ini, maka peranan parlemen sebagai lembaga perwakilan banyak menjadi penting demikian pula dengan pers, yang menjadi jabatan informasi antara elit kekuasaan dan masyarakat.

d) Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Lembaga-lembaga dan proses-proses kelembagaan harus mencoba untuk melayani setipa stakeholders

e) Orientasi (*Consensus Orientation*)

Good Governance menjadi perantara kepentingan yang berbeda untuk memeproleh pilihan terbaik bagi kepentingan yang lebih luas baik dalam hal kebijakan-kebijakan maupun prosedur-prosedur.

f) Keadilan (*Equity*)

Semua warga Negara, baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan atau menjaga kesejahteraan mereka.

g) Efektivitas (*Effectivness*)

Proses-proses dan lembaga-lembaga menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia sebaik mungkin.

h) Akuntabilitas (*Accountability*)

Yaitu adanya kewajiban bagi aparat pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kewajiban yang ada di tetapkannya.

i) Strategi Visi (*Strategic Vision*)

Para pemimpin dan public hams mempunyai perspektif *Good Governance* dan pengembangan manusia yang luas dan jauh ke depan sejalan dengan apa yang diperlukan untuk pembangunan semacam ini.

Prinsip-prinsip di atas adalah merupakan suatu karakteristik yang hams dipenuhi dalam pelaksanaan *Good Governance* yang berkaitan dengan control dan pengendalian, yakni pengendalian suatu pemerintahan yang baik agar cara dan penggunaan cara sungguh-sungguh mencapai hasil yang dikehendaki shareholders.

Masyarakat menyelenggarakan Pemilu untuk menentukan siapa yang menyelenggarakan Negara dan itu adalah pemerintah. Pemerintah adalah ibarat manajer professional yang disewa oleh rakyat untuk menyelenggarakan organisasi negara untuk sebesar-besarnya kemanfaatan rakyat. Penerapan *Good Governance* kepada pemerintah adalah ibarat masyarakat mamstikan bahwa mandate, wewenang hak da kewajibannya telah dipenuhi dengan sebaik-baiknya Disini dapat dilihat bahwa arah ke depan dari *Good Governance* adalah membangun the professional government, bukan dalam arti pemerintah yang dikelola oleh para teknokrat. Namun oleh siapa saja yang mempunyai kualifikasi professional, yaitu mereka yang mempunyai ilmu dan pengetahuan yang mampu mentransfer ilmu dan

pengetahuan menjadi skill dan dalam melaksanakannya berlandaskan etika dan moralitas yang tinggi.

Berkaitan dengan pemerintah yang dikelola siapa saja yang mempunyai kualifikasi profesional mengarah kepada kinerja SDM yang ada dalam organisasi public sehingga dalam penyelenggaraan *Good Governance* didasarkan pada kinerja organisasi public, yakni responsivitas (responsiveness), tanggungjawab (responsibility), dan akuntabilitas (accountability).

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. (Tangkilisan, 2005 : 177).

Berdasarkan pernyataan Tangkilisan di atas maka disebutkan bahwa responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik, maka kinerja organisasi tersebut akan dinilai semakin baik Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan suatu organisasi public dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang sangat rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek.

Responsibilitas menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi public itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijaksanaan organisasi, maka kinerjanya akan dinilai semakin baik. Sedangkan 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, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini kinerja organisasi publik dinilai baik apabila seluruhnya 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 dinilai semakin baik.

Konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public 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 public memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

2.3. Pengertian Efektifitas

Efektivitas merupakan suatu kosakata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris yaitu: "*Effective*" yang berarti berhasil ditaati,

mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja dengan efektif.

Dalam pelaksanaan kerja selalu memakai 5 (lima) sumber usaha yaitu Pikiran, Tenaga, Waktu, Uang, dan Benda. Walaupun gabungan yang berbeda untuk masing-masing jenis pekerjaan pada umumnya orang melakukan kegiatan tertentu ingin memperoleh hasil yang maksimal. Tetapi permasalahan efektivitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Amin Tunggal Widjaya (1993:32) mengemukakan: “Efektivitas merupakan hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Selanjutnya Permata Wesha (1992:148) mengatakan : “Efektivitas merupakan hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Selanjutnya Permata Wesha (1992:148) mengatakan : “Efektivitas merupakan keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial”.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah

ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Hal ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Sarwoto (1990:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digarisbawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau efektivitas kerja dapat juga diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan oleh hasil tersebut. Jadi efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja dipertegas Siagian (1996 :19) yaitu “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut”.

Dari definisi di atas dapatlah kiranya diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Menurut Handoko, (1999:62) pegawai mampu mencapai efektivitas kerja apabila pegawai “Menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan tersebut terselenggara sebagaimana yang diharapkan”.

Dari uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pemilihan alternatif yang tepat sangat menentukan tingkat efektivitas kerja yang sangat tinggi dan tentunya akan sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dari hasil pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

2.4. Pengukuran Efektifitas Kerja

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta factor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbedabeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Campel yang dikutip Ricard M, Steers (1998:45) “untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa variable yang biasa dipergunakan yaitu”:

1. Kesiagaan

Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta.

2. Kemangkiran

Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan.

3. Semangat kerja

Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki

4. Motivasi

Kecendrungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan, ini bukanlah perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

5. Kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka merasa dihargai karena pekerjaan mereka.

6. Beban Pekerjaan

Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan seseorang dan sesuai dengan jumlah kelompok mereka.

7. Waktu Menyelesaikan Tugas

Waktu merupakan salah satu pengukuran efektivitas kerja yang sangat penting sebab dapat dilihat apakah waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. (Steer,1998:46).

Kerja merupakan suatu symbol yang tidak pernah mati dari pribadi seseorang maupun lingkungan organisasi, sehingga dalam perumusan efektivitas kerja pun perlu ditelaah pula pengertian kerja itu sendiri Setiap pekerjaan dari tiap individu pegawai dalam organisasi akan ikut menentukan bagi tercapainya hasil kegiatan organisasi yang telah direncanakan terlebih dahulu. Oleh karena itu factor efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh kemampuan orang-orang atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektivitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi sehingga menghasilkan efektivitas kerja sebagaimana diharapkan

Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas

yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.

Sebaliknya jika tugas yang dibebankan banyak sedangkan pegawai yang melaksanakannya terbatas akan terjadi penumpukan pekerjaan yang hal ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan atau tertunda sehingga terjadi ketidakefektifan.

2.5. Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Governance* terhadap Efektivitas kerja

Kantor Camat Dengilo Kabupaten Pohuwato adalah salah satu lembaga pemerintah yang berfungsi untuk melayani kebutuhan masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik yakni efektivitas kerja yang tinggi. Tercapainya efektivitas kerja bukan saja ditentukan dari banyaknya jumlah pegawai akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengelolaan organisasi, pengendalian yang baik yang disebut dengan *Good Governance*.

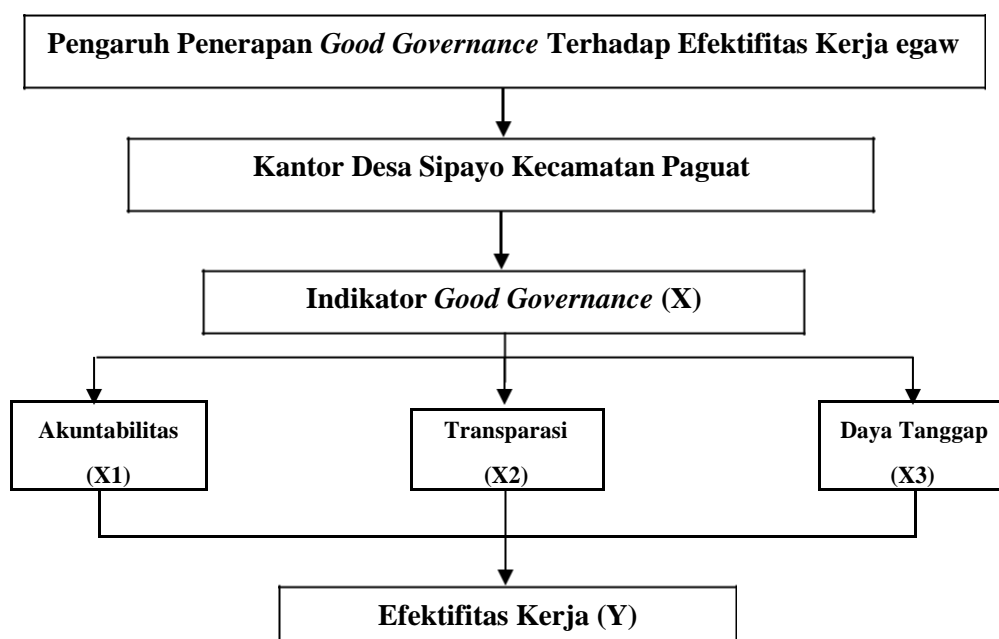
Pengelolaan dan pengendalian yang baik dari suatu organisasi dalam hal ini organisasi public menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama yaitu untuk menciptakan suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip demokrasi, efisiensi, pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administrative. Dengan pengertian lain *Good Governance* adalah proses penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel oleh organisasi-organisasi pemerintah seperti organisasi public pemerintah Kecamatan Dengilo yang mencakup kepemimpinan, stuktur organisasi dan sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian di atas maka disebutkan bahwa apabila pemimpin organisasi publik, struktur organisasi dan sumber daya manusianya baik maka akan tercipta prinsip *Good Governance* yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dari organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

2.6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka adapun kerangka konsep dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagaimana terlihat pada gambar 2.2. berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konsep



Sumber : UNDP melalui LAN yang dikutip Tangkilisan (2005:115)

2.7. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konsep tersebut diatas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa akuntabilitas, transparansi, dan daya tanggap berpengaruh secara simultan terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.
- 2) Pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* berupa akuntabilitas, transparansi, dan daya tanggap berpengaruh secara parsial terhadap efektifitas kerja aparatur pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka konseptual yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah mengenai pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* dan pengaruhnya pada efektifitas kerja aparatur. Penelitian ini direncanakan dilakukan selama 2 (dua) bulan pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato.

3.2. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka dan kata, kalimat dan gambar menggunakan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer.

3.3. Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) *Good Governance* adalah pendekatan berorientasi konsep untuk pengembangan sektor publik dengan tata kelola yang baik, dan Tata Pemerintahan yang Baik sebagai konsep dalam penerapan manajemen pembangunan yang sehat dan bertanggung jawab bersama dengan demokrasi dan pasar yang efisien, menghindari penyalahgunaan yang salah dan investasi,

serta pencegahan korupsi politik dan administrasi, menerapkan disiplin anggaran dan menetapkan kerangka hukum dan politik untuk pertumbuhan aktivitas kewirausahaan.

- 2) Akuntabilitas (Accountability) Yaitu adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kewajiban yang ada di tetapkannya.
- 3) Transparansi (Transparency). Transparansi bermakna tersedianya informasi yang cukup, akurat dan tepat waktu tentang kebijakan public, dan proses pembentukannya. Ketersediaannya informasi seperti, masyarakat dapat ikut sekaligus mengawasi sehingga kebijakan public yang muncul bisa memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat, serta mencegah terjadinya kecurangan dan manipulasi yang hanya akan mengungkapkan salah satu kelompok masyarakat saja secara tidak profesional. Dalam kerangka ini, maka peranan parlemen sebagai lembaga perwakilan banyak menjadi penting demikian pula dengan pers, yang menjadi jabatan informasi antara elit kekuasaan dan masyarakat.
- 4) Daya Tanggap (Responsiviness) Yaitu setiap institut dan prosesnya harus di oranican pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (stakeholders).
- 5) Efektifitas kerja adalah Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut

bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Tabel 3.1 : Matriks Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Good Governance (X)	a. Akuntabilitas (X1)	1. Adanya tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan 2. Adanya kepercayaan masyarakat 3. Memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas pelayanan.	Ordinal
	b. Transparansi (X2)	1. Adanya kebijakan pemerintah kecamatan tentang tersedianya informasi yang cukup akurat dan tepat waktu 2. Mengikutsertakan komponen masyarakat dalam mengawasi kebijakan publik 3. Menciptakan iklim yang kondusif dalam memberikan pelayanan masyarakat.	
	c. Daya Tanggap (X3)	1. Mampu menciptakan sistem pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien. 2. Memenuhi kebutuhan masyarakat serta menyelesaikan segala keluhan dalam hal pelayanan kepada masyarakat. 3. Mampu menciptakan iklim yang kondusif serta kenyamanan dalam proses pelayanan kepada masyarakat.	
Efektifitas Kerja (Y)	a. Kesiagaan b. Kemangkiran c. Semangat kerja d. Motivasi e. Kepuasan kerja f. Beban pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemampuan menyelesaikan tugas khusus dengan baik jika diminta. • Frekuensi kejadian-kejadian pegawai bolos dari pekerjaan • Semangat kerja yang melibatkan kerja sama dan perasaan memiliki • Kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan sasaran dalam pekerjaan 	Ordinal

	g. Waktu menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran pekerjaannya dalam organisasi • Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seseorang • Waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik - baiknya oleh setiap anggota organisasi 	
--	------------------------------	--	--

Sumber : UNDP melalui LAN yang dikutip Tangkilisan (2005:115)

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yakni : Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju / Selalu	5
Setuju / Sering	4
Ragu-ragu / Kadang-kadang	3
Tidak Setuju / Jarang	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2003:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. populasi adalah keseluruhan objek yang diamati yang memenuhi persyaratan atau fenomena yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Dengan demikian populasi merupakan sumber penyimpulan atas suatu

fenomena. Populasi dalam penelitian ini sejumlah masyarakat Desa Sipayo yang melakukan pelayanan di kantor desa sipayo kecamatan paguat.

2) Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:85) *Accidental Sampling* adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu masyarakat atau responden yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat di gunakan sebagai sampel, bila di pandang orang yang kebetulan di temui tersebut cocok sebagai sumber data. Sehingga peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dan lain-lain.

3.6. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.
2. Kuesioner adalah memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.

3.7. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data obyektif.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2001:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (2018:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel bebas (Independent)

Y = Variabel terikat (Dependent)

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di transformasi kenilai t – student dan di bandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungannya nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel 3.4, berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
$0,000 < 0,199$	Korelasi sangat rendah
$0,200 < 0,399$	Korelasi rendah
$0,400 < 0,699$	Korelasi sedang

0,700 < 0,899	Korelasi Tinggi
0,900 < 1,000	Korelasi sangat tinggi

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari Spearman Brown, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik test-retest.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

dimana:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r i positif dan r hitung $> r$ tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

3.7.3. Konversi data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, (Hays: 1976:39-42, dalam Riduwan 2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (Lykert scale) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4 dan 5, setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan Hitung frekuensi (f) setiap skor (1 sampai dengan 5) dari responden yang memberikan tanggapannya
2. Hitung proporsi dengan membagi jumlah f (frekuensi) dengan jumlah n sampel
3. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden
4. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (ordinates Y the Normal Curve a Z).
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus :

$$SV \text{ (scale value)} = (\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})$$

$$(\text{area under upper limit}) - (\text{density under lower limit})$$

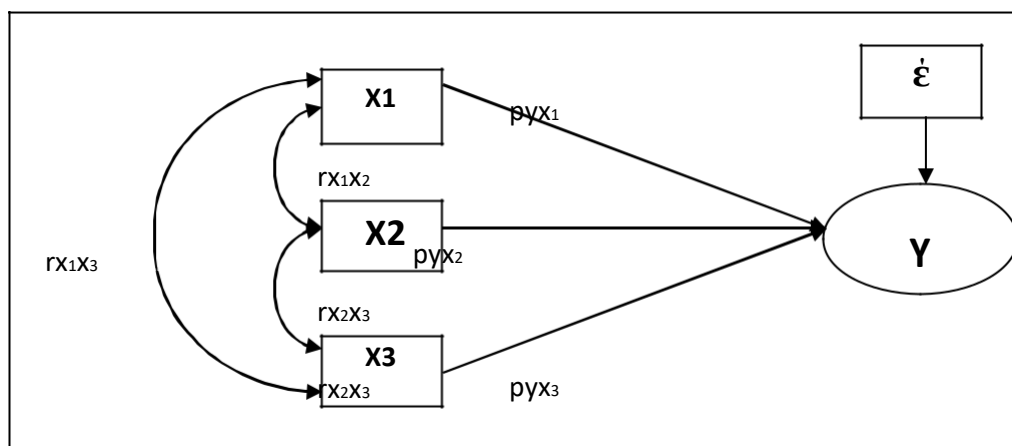
Keterangan :

density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
density at upper limit	: Kepadatan batas atas
area under upper limit	: Daerah dibawah batas atas
area under upper limit	: Daerah dibawah batas bawah

3.8. Metode analisis

3.8.1. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan variabel X yaitu Good Governance, berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Aparatur (variabel Y), dengan menggunakan jalur, sebagai berikut :



Keterangan

X1 : Akuntabilitas

X2 : Transparansi

X3 : Daya Tanggap

Y : Efektifitas Kerja Aparatur

ϵ : Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan jalur (path analysis) yang memperlihatkan pengaruh antar variabel. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa variabel Y tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X tetapi ada variabel lain ikut mempengaruhi yang dinyatakan dengan variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.8.2. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis (Nirwana dalam Darnawati, 2003:64-65) dengan langkah-langka sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = \beta_{YX1}X1 + \beta_{YX2}X2 + \beta_{YX3}X3 + \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2,X3 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus, yaitu
4. Menghitung matriks invers $R1^{-1}$
5. Menghitung Koefisien jalur β_{YX1} ($i = 1,2,3$)
6. Menghitung R^2_y (X1, X2, X3) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2, X3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Desa Sipayo Kecamatan Paguat

Desa Sipayo disebut ulilinga uwopato (kerajaan empat) yang ada dikecamatan paguat kerajaan empat ini menurut sejarah terbentuk tahun 1525 dengan datangnya 4 (empat) pengawal Sultan Amay dan Putri Owutango yang hendak pulang kedaerah asal mereka ke Teluk Tomini. Keempat raja tersebut yaitu : Siduan, Sipayo, Soginti, dan Bunuyo. Perjalanan menuju Tomini empat raja tersebut mendapat halangan dan gangguan bajak laut, terpaksa empat raja ini mendarat dipantai Bumbulawa. Empat raja ini mencari tempat yang aman untuk berlindung yang jauhnya 8 Km dari pantai. Sebagai tempat domisili mereka yang sekarang diberi nama Desa Soginti, Siduan, Sipayo dan Bunuyo.

Desa Sipayo terletak paling utara Kec. Paguat berbatasan dengan Kecamatan Dengilo, sebelah barat berbatasan dengan Kawasan Hutan Lindung cagar alam Panua, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Siduan dan sebelah Timur berbatasan dengan Desa Kemiri. Jarak tempuh Desa ini ke ibukota Kabupaten kurang lebih 22 Km dengan tempuh kurang lebih 30 menit. Sedangkan jarak ibukota Provinsi dari Desa Sipayo kurang lebih 150 Km dengan waktu tempuh kurang lebih 4 jam dengan menggunakan sepeda motor.

Demikian sejarah singkat Desa Sipayo atau dikenal dengan uwulilinga uwopato (Pusat kerajaan empat) yang ada dikecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo.

Luas wilayah Desa Sipayo \pm 269 Ha terbagi 3 (tiga) dusun yakni Dusun Utara Dusun Selatan, dan Dusun Barat. Dengan jumlah penduduk 1610 jiwa 422 Kepala Keluarga, adapun batas-batas Desa Sipayo adalah sebagai berikut;

- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Soginti
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Siduan
- Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Bunuyo/Kemiri
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Libuo

1) Letak dan kondisi geografis antara lain terdiri dari :

- a) Posisi astrogonis
- b) Posisi geostrategic
- c) Kondisi/kawasan, antara lain meliputi:

- (1) Pedalaman
- (2) Terpencil
- (3) Pesisir
- (4) Pengunungan
- (5) Kepulauan

2) Topografi, antara lain terdiri dari:

- a) Kemiringan lahan 0,5 C
- b) Ketinggian lahan dari permukaan laut 50 m

3) Geologi, antara lain terdiri dari:

- a) Struktur dan kaerekteristik
- b) Potensi kandungan
- 4) Hidrologi, antara lain terdiri dari:
 - a) Daerah aliran sungai
 - b) Sungai, danau dan rawa
 - c) Debit
- 5) Klimatologi, antara lain teerdiri dari:
 - a) Tipe
 - b) Curah hujan 15 mm
 - c) Suhu 27, 30 C
 - d) Kelembaban
- 10) Penggunaan lahan, antara lain terdiri dari:
 - a) Kawasan budidaya
 - b) kawasan lindung 4 Ha
- 11) Potensi pengembangan wilayah

Berdasarkan desripsi karakteristik wilayah dapat diidentifikasi wilayah yang memiliki potensi untuk di kembangkan sebagai kawasan budidaya seperti perikanan, pertanian, pariwisata, industri, pertambangan dan lain – lain dengan berpedoman pada rencana tata ruang wilayah. Penyajian data mengacu pada contoh tabel berikut :

Tabel-1 Potensi Desa

No	Uraian	Desa Sipayo	Dusun Utara	Dusun Selatan	Dusun Barat
1	Potensi Pertanian	138 Hektar	8 Hektar	8 Hektar	132 Hektar
2	Potensi Perkebunan Kelapa	70 Hektar	3 Hektar	3 Hektar	64 Hektar

3	Pasar Desa	1 Hektar	-	-	1 Hektar
4	Kehutanan	20 Hektar	-	-	20 Hektar

12) Wilayah rawan bencana

Berdasarkan deskripsi karakteristik wilayah dapat diidentifikasi wilayah yang berpotensi rawan bencana alam, seperti banjir, tsunami, abrasi, longsor, kebakaran hutan, gempa tektonik dan vulkanik dan lain – lain. Penyajian data menace pada contoh tabel berikut :

Tabel-2 Bencana Alam

No	Uraian	Desa Sipayo	Dusun Utara	Dusun Selatan	Dusun Barat
1	Wilayah rawan banjir (Hektar)	12 Hektar	2 Hektar	-	10 Hektar
2	Abrasi (km)	-	-	-	-

13) Demografi

Memberikan deskripsi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk serta sebagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan. Analisis kependudukan dapat merujuk pada masyarakat secara keseluruhan atau kelompok tertentu yang didasarkan kriteria seperti pendidikan, kewarganegaraan, agama, atau etnisitas tertentu.

Tabel-3 Demografi Tahun

No	Uraian	Desa Sipayo	Dusun Utara	Dusun Selatan	Dusun Barat
1	Jumlah Penduduk	1610	431	416	763
2	Penduduk laki-laki	758	236	230	292
3	Penduduk Perempuan	852	274	243	335
4	Penduduk Agama Islam	1610	431	416	763
5	Penduduk Pendidikan SD	500	135	180	185
6	Penduduk Pendidikan SLTP	277	103	101	73

7	Penduduk Pendidikan SLTA	202	81	65	54
8	Penduduk Diploma/Sarjana	41	14	17	10

4.1.2. Visi dan Misi Desa Sipayo Kecamatan Paguat

1. Visi Desa Sipayo adalah :

“ TERWUJUDNYA MASYARAKAT SEJAHTERA MELALUI
PENINGKATAN EKONOMI DAN BUDAYA “

2. Misi

Misi Desa Sipayo merupakan turunan dari Visi. Misi merupakan tujuan jangka lebih pendek dari Visi yang menunjang keberhasilan tercapainya sebuah Visi.

Dalam merai Visi Desa Sipayo seperti yang sudah dijabarkan diatas, dengan pertimbangan potensi dan hambatan baik internal maupun eksternal.

Makan Misi Desa Sipayo adalah sebagai berikut :

1. Memfasilitasi Masyarakat dalam Peningkatan sumber daya manusia dan pendapatan
2. Meningkatkan produktivitas dan sumber daya ekonomi masyarakat
3. Melestarikan nilai-nilai budaya dan adat istiadat

Tabel 4 : Visi, Misi Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Desa Sipayo

Visi : “ TERWUJUDNYA MASYARAKAT MELALUI PENINGKATAN EKONOMI DAN BUDAYA”.			
Misi I : Memfasilitasi Masyarakat dalam peningkatan sumber daya manusia dan pendapatan			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan pengembangan ekonomi	1. Masyarakat miskin 2. Usaha kecil menengah 3. Pengrajin 4. Usaha kios/warung 5. Petani, Nelayan, Peternak	Memberikan bantuan modal usaha kepada masing-masing kelompok melalui verifikasi dan pengajuan proposal	Pemberian bantuan modal antar kelompok
MISI II : Meningkatkan produktivitas dan sumber daya ekonomi masyarakat			

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Peningkatan kualitas akses pelayanan terhadap masyarakat	1. Masyarakat yang tidak	Memberikan bantuan dan penyuluhan terhadap masyarakat yang ber ekonomi tidak mampu	Pemberian bantuan modal usaha
MISI III : Melestarikan nilai-nilai budaya dan adat istiadat			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Untuk peningkatan kapasitas dan pengetahuan masyarakat tentang budaya dan adat istiadat	a. Pemangku adat b. Lembaga masyarakat c. Kelompok masyarakat d. Pegawai syarah	Mengawal dukungan dana Pemerintah untuk fasilitas budaya dan adat istiadat	a. Sosialisasi budaya b. Alat budaya c. Sanggar seni

1. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik

- a. Program Pelayanan administrasi perkantoran
- b. Program Pengembangan data dan informasi
- c. Program Sarana dan Prasarana Perkantoran
- d. Program Perencanaan dan Penganggaran
- e. Program Penyusunan Dokumen Pelaporan
- f. Program Monitoring dan Evaluasi
- g. Program Pengembangan Komunikasi dan Informasi
- h. Program Peningkatan SDM Aparatur Desa
- i. Program Peningkatan peran BPD
- j. Program Peningkatan peran Kelembagaan Desa
- k. Program Kerjasama Antar Desa
- l. Program Kerjasama Pihak Ketiga

2. Peningkatan kualitas hidup masyarakat

- a. Program Pelayanan Kesehatan Desa
- b. Program Sanitasi Lingkungan
- c. Program MCK
- d. Program Kebersihan Lingkungan
- e. Program Pelayanan Pendidikan
- f. Program Pengembangan tman bacaan/perpustakaan
- g. Program Pengembangan Sanggar Belajar Masyarakat
- h. Program Pemberdayaan Masyarakat
- i. Program Pengembangan Sarana Produksi Pertanian
- j. Program Pengembangan Usaha Produktif
- k. Program Perlindungan perempuan dan Anak
- l. Program Keluarga Berencana
- m. Program Olahraga
- n. Program Kepemudaan

3. Pemerataan infrastruktur dasar

- a. Program Pelayanan Air Bersih
- b. Program Pengembangan Listrik
- c. Program Perumahan
- d. Program Jalan dan Jembatan
- e. Program Pengendalian Sumber Daya Air
- f. Program Kawasan Kumuh
- g. Program Pengembangan Pasar Desa
- h. Program Infrastruktur Perikanan

- i. Program Infrastruktur Perhubungan
- j. Program Drainase
- k. Program Komunikasi dan Informasi

4. Pengembangan lingkungan dan kehutanan

- a. Program Pengelolaan sungai dan danau
- b. Program Penghijauan Desa
- c. Program Rehabilitasi Hutan
- d. Program Penyuluhan
- e. Program Infrastruktur Kehutanan
- f. Program penyuluhan/pelatihan
- g. Program Pengelolaan Persampahan
- h. Program Prasarana Persampahan
- i. Program Ruang Terbuka Hijau Desa
- j. Program Taman desa
- k. Program Pelestarian Lingkungan

5. Pengembangan keagamaan, budaya dan adat istiadat

- a. Program STQ Tingkat Desa
- b. Program Baca Tulis Al-Qur'an
- c. Program Pemakmuran Masjid
- d. Program Pengembangan Budaya dan Adat Istiadat
- e. Program Kerukunan Antar Umat Beragama
- f. Program Lintas Budaya

- g. Perumusan program sangat terkait dengan pengkajian permasalahan desa yang diperoleh dari setiap dusun.

4.1.3. Struktur Organisasi Pemerintah Desa Sipayo

Adapun struktur Pemerintah Desa Sipayo Kecamatan Paguat terdiri dari :

- Kepala Desa : Hi. Asri Ahaja
- Sekretaris Desa : Irfan Rahman
- Kaur Pemerintahan : Irfan Haluta
- Kaur Pembangunan : Warni Sulemen
- Kaur Umum : Susanti Suhraim
- Bendahara Desa : Feriyanto Suleman

Nama anggota BPD

- Ketua : YUNUS SALEH
- Wakil Ketua : IMRAN HUDODO
- Sekretaris : YUNUS ZAID
- Anggota : FAISAL RASJID
- Anggota : STENDY ABAS
- Anggota : SELVI RAZAK

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintah Desa Sipayo

A. Tugas Dan Fungsi Pemerintahan Desa

Pemerintah Desa memiliki tugas melaksanakan penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan dalam rangka Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum dan urusan Pemerintahan Daerah di wilayahnya.

Fungsi Pemerintah Desa

Pemerintah Desa mempunyai fungsi :

- Melakukan koordinasi terhadap jalannya Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan dan Pembinaan Kemasyarakatan ;
- Melakukan usaha dalam rangka peningkatan partisipasi atau swadaya masyarakat untuk peningkatan kesejahteraan ;
- Melakukan kegiatan dalam rangka pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat ; dan
- Melakukan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan pada Pemerintah desa.

Wewenang Kepala Desa

- 📌 Memimpin Penyelenggaraan Pemerintah Desa berdasarkan kebijakan yang bersama BPD;
- 📌 Mengajukan Rancangan Peraturan Desa;
- 📌 Menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat Persetujuan bersama BPD;
- 📌 Mengangkat dan memberhentikan Perangkat Desa Lainnya dan diketahui oleh BPD dan Camat;
- 📌 Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan Desa mengenai APB-Desa untuk dibahas dan di tetapkan oleh BPD; Membina kehidupan masyarakat Desa;
- 📌 Membina perekonomian Desa;
- 📌 Mengkoordinasikan pembangunan Desa secara partsispatif;
- 📌 Mewakili Desanya didalam dan diluar Pengadilan dan dapat menunjuk kuasa untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ; dan

- 🌐 Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

B. Kewajiban Kepala Desa

Kepala Desa Mempunyai Kewajiban :

- ❖ Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia ;
- ❖ Meningkatkan kesejahteraan masyarakat ;
- ❖ Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat ;
- ❖ Melaksanakan kehidupan Demokrasi ;
- ❖ Melaksanakan prinsip Tata Pemerintahan Desa yang bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme ;
- ❖ Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja Pemerintahan Desa ;
- ❖ Mentaati dan menegakkan seluruh Peraturan Perundang - undangan ;
- ❖ Menyelenggarakan Administrasi Pemerintahan Desa yang baik ;
- ❖ Melaksanakan dan bertanggung jawabkan pengelolaan Keuangan Desa ;
- ❖ Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan Desa ;
- ❖ Mendamaikan perselisihan masyarakat di Desa ;
- ❖ Mengembangkan pendapatan masyarakat dan Desa ;
- ❖ Membina, mengayomi dan melestarikan nilai – nilai social budaya dan adat istiadat ;
- ❖ Memberdayakan masyarakat da kelembagaan di Desa ; dan
- ❖ Mengembangkan potensi sumber daya alam melestarikan lingkungan hidup.

Kewajiban Lain Kepala Desa

- Kepala Desa mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada Bupati, memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada BPD, serta menginformasikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada masyarakat.
- Laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa sebagaimana di maksud pada ayat (2) disampaikan 1 (1) kali dalam satu tahun dalam musyawarah BPD.
- Menginformasikan laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada masyarakat sebagaimana di maksud pada ayat (2), dapat berupa selebaran yang ditempelkan pada papan pengumuman atau dinformasikan secara lisan dalam berbagai pertemuan masyarakat Desa, radio komunitas atau media lainnya.
- Laporan sebagaimana di maksud pada ayat (3) di gunakan oleh Bupati sebagai dasar melakukan vealuasi penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan sebagai bahan pembinaan lebih lanjut.
- Laporan akhir masa jabatan Kepala Desa disampaikan kepada Bupati melalui camat dan BPD

C. Fungsi Sekretaris Desa

Sekretaris Desa mempunyai fungsi :

- Melakukan koordinasi terhadap kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa ;
- Melakukan pengumpulan dan mengvaluasi data, perumusan program serta petunjuk untuk keperluan pembinaan penyelenggaraan tugas umum Pemerintah Desa, Pmebangunan dan peningkatan kesejahteraan rakyat ;

- Melakukan pemantauan terhadap kegiatan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan peningkatan kesejahteraan rakyat ;
- Melakukan perencanaan dan pengelolaan Keuangan Desa ;
- Melakukan kegiatan Administrasi Kepegawaian ;
- Memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang Pemerintahan dan kesejahteraan ; dan
- Melakukan urusan Surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan dan menyusun laporan serta memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh perangkat Desa.

Tugas Dan Fungsi Sekretaris Desa

Sekretaris Desa mempunyai tugas untuk membantu Kepala Desa di bidang Pembinaan Administrasi dan memberikan pelayanan teknis Administrasi kepada Kepala Desa dan seluruh Pemerintah Desa.

Tugas Dan Fungsi Kepala Urusan Pemerintahan

- ✓ Mengumpulkan, mengelola, mengevaluasi data di bidang pemerintahan, ketentraman, ketertiban dalam rangka pembinaan wilayah dan masyarakat ;
- ✓ Melakukan pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban ;
- ✓ Membantu tugas - tugas di bidang pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB);
- ✓ Membantu pelaksanaan tugas – tugas di bidang keagrarian sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku ;

- ✓ Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat melalui kesatuan pertahanan sipil dan wanra yang ada di Desa ;
- ✓ Membantu penyelenggaraan kegiatan administrasi pertahanan sipil dan wanra di Desa ;
- ✓ Membantu pelaksanaan pengawasan terhadap penyaluran beantuan kepada masyarakat serta melakukan kegiatan pengamanan akibat bencana alam dan bencana lainnya ;
- ✓ Menginventarisir dan mengolah serta merencanakan eumber – sumber Pendapatan Asli Desa
- ✓ Membantu dan mengusahakan kegiatan yang berkaitan dengan pembinaan kerukunan warga ;
- ✓ Mengumpulkan bahan dan menyusun laporan dibidang Pemerintahan, Ketentraman, dan Ketertiban ;
- ✓ Melaksanakan administrasi Peraturan Desa, Peraturan Kepala Desa dan Keputusan Kepala Desa ;
- ✓ Mencatat kegiatan politik ; dan
- ✓ Melaksakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Desa

Tugas Dan Fungsi Kepala Urusan Pembangunan

- Mengumpulkan, mengolah, mengevaluasi data di bidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat;
- Melakukan kegiatan pembinaan terhadap perkoperasian, pengusaha, ekonomi lemah dan kegiatan perekonomian lainnya dalam rangka meningkatkan kehidupan perekonomian masyarakat ;

- Melakukan pembinaan dalam bidang keagamaan, kesehatan, keluarga berencana dan pendidikan masyarakat ;
- Melakukan pelayanan kepada masyarakat dibidang perekonomian, pembangunan dan kesejahteraan masyarakat ;
- Melakukan kegiatan dalam rangka meningkatkan swadaya dan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan perekonomian dan pelaksanaan pembangunan ;
- Membantu pembinaan koordinasi pelaksanaan pembangunan serta menjaga, memelihara sarana dan prasarana fisik dilingkungan Desa ;
- Melakukan kegiatan Administrasi perekonomian dan pembangunan di Desa ;
- Membantu, membina dan menyiapkan bahan – bahan dalam rangkaian musyawarah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa ;
- Membantu mengumpulkan dan menyalurkan dana/bantuan terhadap korban bencana alam serta bencana lainnya ;
- Melaksanakan perencanaan dan pencatatan dalam pembuatan daftar usuln rencana pembangunan ; dan
- Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan Kepala Desa ;

Tugas Dan Fungsi Kepala Urusan Umum

- ❖ Melakukan kegiatan urusan perlengkapan dan infentarasi kekayaan Desa :
- ❖ Melakukan kegiatan urusan rumah tangga;
- ❖ Mengatur penyelenggaraan rapat – rapat dinas dan upacara ; dan
- ❖ Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Desa

Tugas Dan Fungsi Kepala Dusun

- Membantu pelaksanaan tugas Kepala Desa dalam wilayah kerjanya ;
- Melakukan pembinaan dalam rangka meningkatkan swadaya dan gotong royong masyarakat ;
- Melakukan kegiatan penerangan tentang program Pemerintah kepada masyarakat ;
- Membantu Kepala Desa dalam pembinaan di wilayah kerjanya ; dan
- Melaksanakan tugas – tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Desa .

Larangan Bagi Kepala Desa Dan Perangkat Desa

- ✚ Menjadi Pengurus Partai Politik
- ✚ Merangkap jabatan sebagai Pemimpin dan/atau anggota BPD dan Lembaga Kemasyarakatan di desa bersangkutan dan Desa lainnya ; Merangkap jabatan sebagai anggota DPRD
- ✚ Merugikan kepentingan umum, meresahkan sekelompok masyarakat dan mendiskriminasi warga atau golongan masyarakat lain ;
- ✚ Melakukan Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme serta menerima uang, barang dan/atau jasa dari pihak lain yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukannya ;

4.2. Analisis Data Hasil Penelitian

Sebelum instrumen penelitian (kuesioner) digunakan maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika alat ukur yang digunakan tersebut tidak valid dan tidak reliabel, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Instrumen penelitian harus berkualitas yang sudah distandarkan sesuai dengan kriteria teknik pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi. Untuk menguji validitas alat ukur, maka terlebih dahulu dicari harga korelasi antar bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir.

Variabel dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas (X1), Transparansi (X2), dan Cepat Tanggap (X3), serta Efektifitas Kerja (Y). Daftar pertanyaan yang disebarkan ke 40 responden berjumlah 16 item pertanyaan, yang terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan untuk variabel Akuntabilitas (X1), 3 (tiga) item pertanyaan untuk variabel Transparansi (X2), 3 (tiga) item pertanyaan untuk variabel Cepat tanggap (X3) serta 7 (tujuh) item pertanyaan untuk variabel Efektifitas (Y). Daftar pertanyaan yang berjumlah 16 pertanyaan yang telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya. Uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diuraikan :

4.2.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas masing-masing variabel melalui koefisien korelasi pearson, dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel-5 : Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Tingkat Validitas	Keterangan
Akuntabilitas (X1)	3	Valid	Lampiran
Transparansi (X2)	3	Valid	Lampiran
Cepat Tanggap (X3)	3	Valid	Lampiran
Efektifitas Kerja (Y)	7	Valid	Lampiran

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Setelah diperoleh hasil pengujian validitas dari keseluruhan item yang ada maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

4.2.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel melalui koefisien korelasi pearson, dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_1	r tabel	Reliabilitas (jika $r_1 > r$ tabel)
Akuntabilitas (X1)	0.841	0.312	Reliabel
Transparansi (X2)	0.863	0.312	Reliabel
Cepat Tanggap (X3)	0.307	0.312	Reliabel
Efektifitas Kerja (Y)	0.697	0.312	Reliabel

Sumber : Data olahan Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh angka reliabilitas (r_1) untuk setiap variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0.312. Hal ini berarti setiap variabel dalam penelitian tersebut sudah layak (reliabel).

4.2.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yakni Akuntabilitas (X1), Transparansi (X2) dan Cepat tanggap (X3). Ketiga variabel tersebut mempunyai item

pertanyaan/pernyataan untuk variabel X sebanyak 9 item pertanyaan. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja (Y) terdiri dari 7 item pertanyaan.

Masing-masing indikator dari setiap variabel tersebut akan dilakukan analisis deskriptif mengenai kriteria jawaban responden. Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat table kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan. Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2003:15) bahwa “perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya”. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya.

Adapun hasil perhitungannya, yaitu :

$$\text{Bobot terendah} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 1 \times 40 = 40$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{item} \times \text{jumlah responden} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu} : \frac{200 - 40}{5} = 32$$

Maka dapat dibuatkan skala penilaian berdasarkan hasil perhitungan rentang skala tersebut seperti pada tabel 7 berikut :

Tabel -7
Skala Penilaian Jawaban Responden Dalam Variabel (X) Terhadap Variabel (Y) Untuk Masing-Masing Item Pertanyaan

Range	Kategori
168 - 200	Sangat tinggi
135 - 167	Tinggi
102 - 134	Sedang
69 - 101	Rendah
36 - 68	Sangat rendah

Sumber : Data Olahan 2019

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dan masing-masing indikator pada setiap variabel sebagai berikut :

4.2.2.1. Analisa Deskriptif Variabel Akuntabilitas (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Akuntabilitas (X1).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Akuntabilitas (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-8
Tanggapan Responden Tanggungjawab Aparat Dalam Pelayanan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Bertanggung Jawab	9	45	22.5
4	Bertanggungjawab	19	76	47.5
3	Kurang Bertanggungjawab	12	36	30.0
2	Tidak Bertanggungjawab	0	0	0
1	Sangat Tidak Bertanggungjawab	0	0	0
TOTAL		40	157	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai pertanyaan tanggung jawab pegawai dalam memberikan pelayanan menunjukkan bahwa sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5% menjawab Sangat bertanggung jawab, sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5 menjawab bertanggung jawab dan sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0% menjawab kurang bertanggung jawab. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur kantor desa sipayo bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dengan skor total 157, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-9
Tanggapan Responden Kepercayaan Masyarakat Terhadap Pelayanan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Baik	7	35	17.5
4	Baik	21	84	52.5
3	Kurang Baik	12	36	30.00
2	Tidak Baik	0	0	0
1	Sangat Tidak Baik	0	0	0
TOTAL		40	155	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan aparatur menunjukan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5% menjawab Sangat Baik, sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5 menjawab Baik dan sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0% menjawab kurang Baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masyarakat masih memiliki kepercayaan terhadap pelayanan yang dilakukan oleh aparatur kantor desa sipayo bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dengan skor total 155, termasuk kategori tinggi.

Tabel-10
Tanggapan Responden kesadaran Aparatur Desa Sipayo dalam menjalankan tugas pelayanan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Baik	11	55	27.5
4	Baik	26	104	65.0
3	Kurang Baik	3	9	6.5
2	Tidak Baik	0	0	0

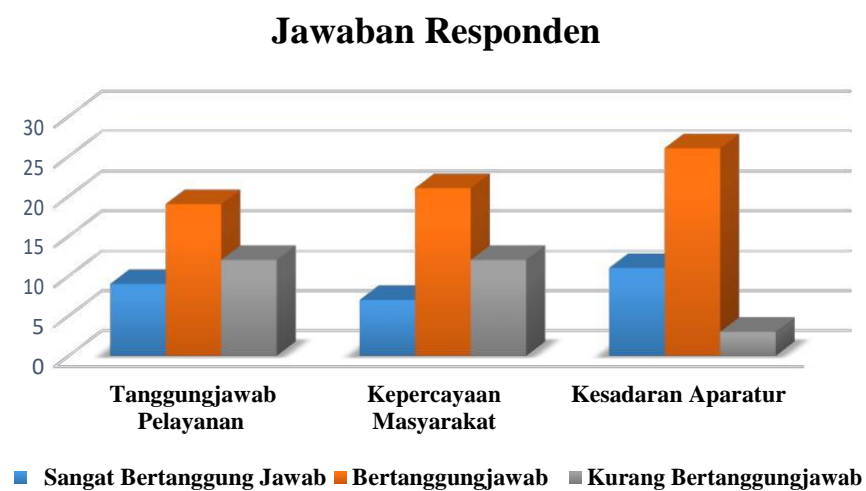
1	Sangat Tidak Baik	0	0	0
TOTAL		40	168	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai kesadaran Aparatur Desa Sipayo dalam menjalankan tugas pelayanan menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5% menjawab Sangat Baik, sebanyak 26 orang atau sebesar 65.0 menjawab Baik dan sebanyak 3 orang atau sebesar 6.5% menjawab kurang Baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa sipayo memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas pelayanan, dengan skor total 168, termasuk kategori **Sangat tinggi**.

Secara keseluruhan dari uraian tersebut mengindikasikan bahwa, pengukuran Variabel Good Governance terhadap Efektifitas Kerja Aparatur Desa Sipayo dilihat dari Akuntabilitas X1 berdasarkan 3 indikator pertanyaan adalah *Dalam Kategori Baik*. Seperti disajikan dalam bentuk Histogram Berikut :

Gambar : Histogram Variabel Akuntabilitas X1



Histogram tersebut menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) indikator pertanyaan, terdapat indikator pertanyaan nomor 3 yang paling dominan atau agak lebih pencapaiannya dengan skor total 168, yakni berkaitan dengan kesadaran Aparatur Desa Sipayo dalam menjalankan tugas pelayanan. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah pertanyaan nomor 2 yakni mengenai kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan aparatur dengan skor total 156.

4.2.2.2. Analisa Deskriptif Variabel Transparansi (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Transparansi (X2).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Transparansi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-11
Tanggapan Responden Tersedianya Informasi Yang Cukup Akurat

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	7	35	17.5
4	Setuju	13	52	32.5
3	Kurang Setuju	20	60	50.0
2	Tidak Setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
TOTAL		40	147	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai pertanyaan tersedianya informasi yang akurat di kantor desa sipayo menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 22.5% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 13 orang atau sebesar

32.5% menjawab Setuju dan sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0% menjawab kurang setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dikantor desa sipayo masih kurang tersedianya informasi yang akurat dengan skor total 147, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-12
Tanggapan Responden Mengikutsertakan Masyarakat

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Setuju	2	10	5.0
4	Setuju	12	48	30.0
3	Kurang Setuju	26	78	65.0
2	Tidak Setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
TOTAL		40	136	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai mengikutsertakan masyarakat dalam mengawasi kebijakan menunjukan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0% menjawab Setuju dan sebanyak 26 orang atau sebesar 65.0% menjawab kurang Setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masyarakat masih kurang dilibatkan dalam mengawai kebijakan di desa sipayo, dengan skor total 136, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-13
Tanggapan Responden Menciptakan Iklim Yang Kondusif

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
--------------	-------------------------	------------------	-------------	-----------------------

5	Sangat Setuju	10	50	25.0
4	Setuju	16	64	40.0
3	Kurang Setuju	14	42	35.0
2	Tidak Setuju	0	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
TOTAL		40	156	100

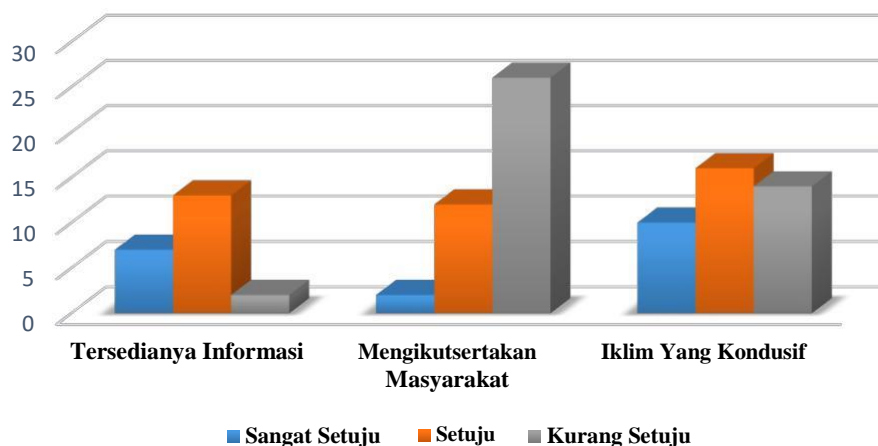
Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai Menciptakan iklim yang kondusif dalam mengembangkan pelayanan kepada masyarakat menunjukan bahwa sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0% menjawab Sangat Baik, sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0 menjawab Baik dan sebanyak 14 orang atau sebesar 35.0% menjawab kurang Baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparatur desa sipayo mampu Menciptakan iklim yang kondusif dalam mengembangkan pelayanan kepada masyarakat, dengan skor total 156, termasuk kategori **tinggi**.

Secara keseluruhan dari uraian tersebut mengindikasikan bahwa, pengukuran Variabel Good Governance terhadap Efektifitas Kerja Aparatur Desa Sipayo dilihat dari Transparansi X2 berdasarkan 3 indikator pertanyaan adalah *Dalam Kategori Baik*. Seperti disajikan dalam bentuk Histogram Berikut :

Gambar : Histogram Variabel Transparansi X2

JAWABAN RESPONDEN



Histogram tersebut menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) indikator pertanyaan, terdapat indikator pertanyaan nomor 3 yang paling tinggi atau agak lebih pencapaiannya dengan skor total 156, yakni berkaitan dengan iklim yang kondusif dikantor desa sipayo. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah pertanyaan nomor 2 yakni kurangnya keikutsertaan masyarakat dalam mengawasi kebijakan dengan skor total 136.

4.2.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Cepat Tanggap (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Cepat Tanggap (X3).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Cepat Tanggap (X3) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-14
Tanggapan Responden Mampu Meciptakan Sistem Pelayanan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Mampu	3	15	7.5

4	Mampu	13	52	32.5
3	Kurang Mampu	24	72	60.0
2	Tidak Mampu	0	0	0
1	Sangat Tidak Mampu	0	0	0
TOTAL		40	139	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai Aparatur Desa Sipayo Mampu Menciptakan sistem pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5% menjawab Sangat Mampu, sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5% menjawab Mampu dan sebanyak 24 orang atau sebesar 60.0% menjawab Kurang Mampu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo Kurang Mampu Menciptakan sistem pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien dengan skor total 139, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-15
Tanggapan Responden Memenuhi Kebutuhan Masyarakat Serta
Menyelesaikan Segala Keluhan Dalam Hal Pelayanan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Mampu	6	30	15.0
4	Mampu	23	92	57.5
3	Kurang Mampu	11	33	27.5
2	Tidak Mampu	0	0	0
1	Sangat Tidak Mampu	0	0	0
TOTAL		40	155	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai Aparatur Desa Sipayo Mampu Memenuhi kebutuhan masyarakat serta menyelesaikan segala

keluhan dalam hal pelayanan kepada masyarakat menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0% menjawab Sangat mampu, sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5% menjawab Mampu dan sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5% menjawab Kurang mampu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo Mampu Memenuhi kebutuhan masyarakat serta menyelesaikan segala keluhan dalam hal pelayanan kepada masyarakat, dengan skor total 155, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-16: Tanggapan Responden Mampu Menciptakan Kenyamanan

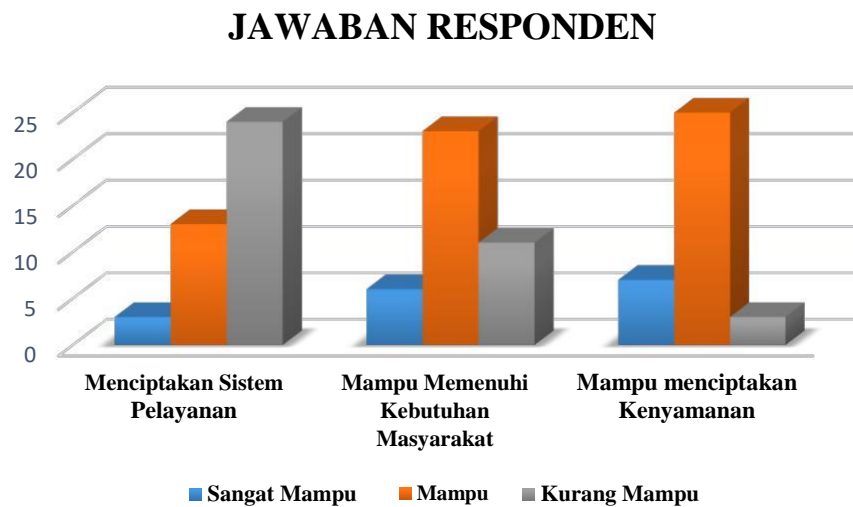
Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Sangat Mampu	7	35	17.5
4	Mampu	25	100	62.5
3	Kurang Mampu	8	24	20.00
2	Tidak Mampu	0	0	0
1	Sangat Tidak Mampu	0	0	0
TOTAL		40	159	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai Aparatur Desa Sipayo Mampu Menciptakan iklim yang kondusif serta kenyamanan dalam proses pelayanan pada masyarakat menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5% menjawab Sangat Mampu, sebanyak 25 orang atau sebesar 62.5% menjawab Mampu dan sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0% menjawab kurang Mampu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa aparaturnya sipayo Mampu Menciptakan iklim yang kondusif serta kenyamanan dalam proses pelayanan pada masyarakat, dengan skor total 159, termasuk kategori **tinggi**.

Secara keseluruhan dari uraian tersebut mengindikasikan bahwa, pengukuran Variabel Good Governance terhadap Efektifitas Kerja Aparatur Desa Sipayo dilihat dari Cepat Tanggap (X3) berdasarkan 3 indikator pertanyaan adalah *Dalam Kategori Baik*. Seperti disajikan dalam bentuk Histogram Berikut :

Gambar : Histogram Variabel Cepat Tanggap X3



Histogram tersebut menunjukkan bahwa dari 3 (tiga) indikator pertanyaan, terdapat indikator pertanyaan nomor 3 yang paling tinggi atau agak lebih pencapaiannya dengan skor total 159, yakni berkaitan aparat desa mampu menciptakan kenyamanan dikantor desa sipayo. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah pertanyaan nomor 2 yakni sistem pelayanan dengan skor total 139.

4.2.2.4. Analisa Deskriptif Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Efektifitas Kerja (Y).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Efektifitas Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel-17
Tanggapan Responden Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Ketentuan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	7	35	17.5
4	Sering	18	72	45.0
3	Kadang-Kadang	15	45	37.5
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0
TOTAL		40	152	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai Aparatur Desa Sipayo Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atasan menunjukan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5% menjawab Selalu, sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0% menjawab Sering dan sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo sering Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atasan dengan skor total 152, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-18
Tanggapan Responden Aparatur Desa Sipayo sering bolos dalam pekerjaan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	5	25	12.5
4	Sering	15	60	37.5
3	Kadang-Kadang	20	60	50
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0

TOTAL	40	145	100
--------------	-----------	------------	------------

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai Aparatur Desa Sipayo sering bolos dalam pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5% menjawab Selalu, sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5% menjawab Sering dan sebanyak 20 orang atau sebesar 50% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo sering sering bolos dalam pekerjaan dengan skor total 145, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-19 : Tanggapan Responden Memiliki Semangat Kerja

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	6	30	15.0
4	Sering	22	88	55.0
3	Kadang-Kadang	12	36	30.0
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0
TOTAL		40	154	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai Aparatur Desa Sipayo memiliki semangat kerja yang melibatkan kerja sama menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0% menjawab Selalu, sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0% menjawab Sering dan sebanyak 12 orang atau sebesar 30% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo sering memiliki semangat kerja yang melibatkan kerja sama dengan skor total 154, termasuk kategori **tinggi**.

**Tabel-20 : Tanggapan Responden Kecendrungan Melibatkan Diri
Dalam Kegiatan**

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	4	20	10.0
4	Sering	24	96	60.0
3	Kadang-Kadang	12	36	30.0
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0
TOTAL		40	152	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 4 mengenai Aparatur Desa Sipayo selalu memiliki kecendrungan melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan yang sasaran dalam pekerjaan menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang atau sebesar 10.0% menjawab Selalu, sebanyak 24 orang atau sebesar 60.0% menjawab Sering dan sebanyak 12 orang atau sebesar 30% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo sering memiliki kecendrungan melibatkan diri dalam kegiatan berarahkan yang sasaran dalam pekerjaan dengan skor total 152, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-21 : Tanggapan Responden Tingkat kesenangan yang dirasakan Aparatur

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	7	35	17.5
4	Sering	24	96	60.0
3	Kadang-Kadang	9	27	22.5
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0
TOTAL		40	158	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 5 mengenai Tingkat kesenangan yang dirasakan Aparatur Desa Sipayo atas peran pekerjaannya dalam organisasi menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5% menjawab Selalu, sebanyak 24 orang atau sebesar 60.0% menjawab Sering dan sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Aparatur Desa Sipayo sering merasa senang atas peran dan pekerjaan. dengan skor total 158, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-22 : Tanggapan Responden Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	4	20	10.0
4	Sering	17	68	42.5
3	Kadang-Kadang	19	57	47.5
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0
TOTAL		40	145	100

Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 6 mengenai Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan dan keahlian Aparatur menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang atau sebesar 10.0% menjawab Selalu, sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5% menjawab Sering dan sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan

kadang-kadang sesuai dengan kemampuan dan keahlian Aparatur. dengan skor total 145, termasuk kategori **tinggi**.

Tabel-23 : Tanggapan Responden Waktu yang digunakan suatu organisasi

Bobot	Kategori Jawaban	Frekuensi	Skor	Persentase (%)
5	Selalu	2	10	5.0
4	Sering	8	24	20.0
3	Kadang-Kadang	30	90	75.0
2	Jarang	0	0	0
1	Tidak Pernah	0	0	0
TOTAL		40	124	100

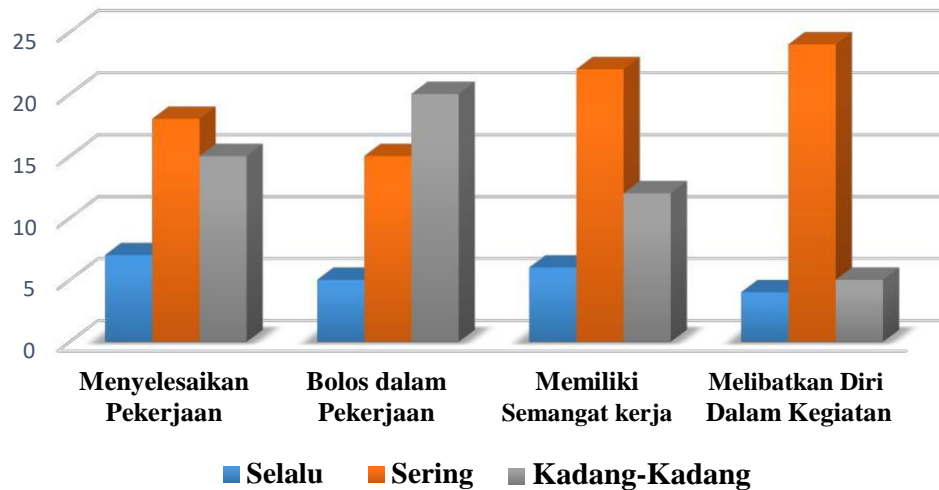
Hasil Olah Data Kueisoner 2019

Berdasarkan tanggapan responden pada item 7 mengenai Waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0% menjawab Selalu, sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0% menjawab Sering dan sebanyak 30 orang atau sebesar 75.0% menjawab Kadang-Kadang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Waktu yang digunakan suatu organisasi kadang-kadang dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi. dengan skor total 124, termasuk kategori **Sedang**.

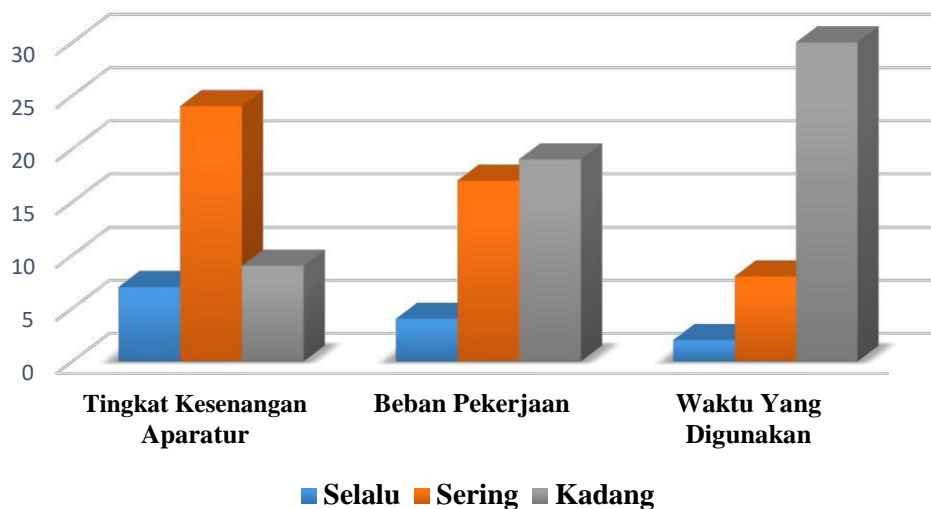
Secara keseluruhan dari uraian tersebut mengindikasikan bahwa, pengukuran Variabel Efektifitas Kerja Aparatur Desa Sipayo dilihat berdasarkan 7 indikator pertanyaan adalah *Dalam Kategori Baik*. Seperti disajikan dalam bentuk Histogram Berikut :

Gambar : Histogram Variabel Efektifitas Kerja (Y)

JAWABAN RESPONDEN



JAWABAN RESPONDEN



Histogram tersebut menunjukkan bahwa dari 7 (Tujuh) indikator pertanyaan, terdapat indikator pertanyaan nomor 5 yang paling tinggi atau agak lebih pencapaiannya dengan skor total 158, yakni berkaitan dengan Tingkat kesenangan yang dirasakan Aparatur Desa Sipayo atas peran pekerjaannya dalam organisasi. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah pertanyaan nomor 7

yakni Waktu yang digunakan suatu organisasi sudah dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap anggota organisasi dengan skor total 124.

4.2.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelaksanaan Good Governance terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat kabupaten pohuwato, baik secara *simultan* maupun secara *parsial*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, maka secara ringkas hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

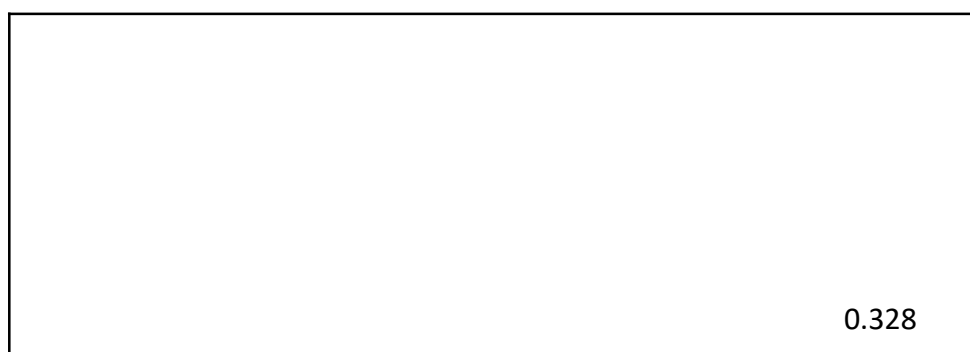
Tabel 24
Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y

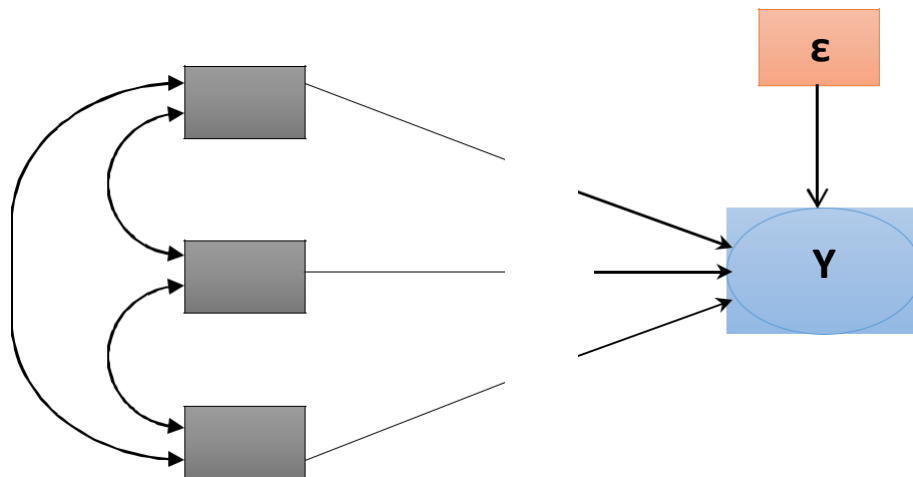
Pengaruh antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
Y X ₁ , X ₂ , X ₃	0.672	0.076	0,05	Signifikan	Diterima
Y X ₁	0.291	0.025	0,05	Signifikan	Diterima
Y X ₂	0.224	0.014	0,05	Signifikan	Diterima
Y X ₃	0.241	0.013	0,05	Signifikan	Diterima

Keterangan : Jika Nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan

Sumber : Lampiran 2, Hasil Olahan Data SPSS

Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel motivasi (X) terhadap Efektifitas kerja Aparatur (Y) pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato, maka dapat digambarkan ke dalam model struktural jalur sebagai berikut :





Gambar 4.3 : Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model simultan sebagai berikut : Persamaan jalur : $Y = 0.291 X_1 + 0.224 X_2 + 0.241 X_3 + 0.328\epsilon$. Dengan $R^2 = 0.672$ dari persamaan struktural jalur diatas, maka secara sistematis pengaruh variabel motivasi (X) terhadap efektifitas aparatur (Y) dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 25
Dekomposisi Pengaruh Variabel Good Governance (X)
Terhadap Efektifitas Kerja Aparatur (Y)

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X ₁ Terhadap Y	0.291	-	29.1%
X ₂ Terhadap Y	0.224	-	22.4%
X ₃ Terhadap Y	0.241	-	24.1%
Pengaruh Variabel X ₁ , X ₂ , X ₃ Terhadap Y			67.2 %
Pengaruh Variabel Luar Terhadap Y			32.8%
Total			100%

Sumber Data : Lampiran Data diolah Kembali

Dari tabel diatas menunjukan bahwa model diatas dapat dijelaskan oleh variabel Good Governance (X) yang meliputi, Akuntabilitas (X₁), Transparansi

(X2) dan Cepat Tanggap (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas kerja sebesar 0,672 (67.2%), hasil ini termasuk kategori sedang (berdasarkan tafsiran guilford), sedangkan 0.328 (32.8%) merupakan faktor luar yang tidak dijelaskan dalam model termasuk kategori rendah (berdasarkan tafsiran guilford).

Pengaruh sub variabel Akuntabilitas (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas kerja sebesar 0.291 (29.1%), pengaruh sub variabel Transparansi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas kerja sebesar 0.224 (22.4%), pengaruh sub variabel Cepat tanggap (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas kerja sebesar 0.241 (24.1%).

Dengan demikian dari hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa pada keempat hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan uji signifikansi 0.05 (5%).

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pelaksanaan Good Governance Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat

Berdasarkan hasil pengujian melalui pengolahan data, maka hipotesis terbukti diketahui bahwa pelaksanaan good governance secara simultan berpengaruh positif terhadap efektifitas pegawai pada kantor desa sipayo kecamatan paguat sebesar 0.672 (67.2%), hal ini menggambarkan bahwa Pemerintah Desa Sipayo mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang nantinya dapat berperan pada

kualitas sumber daya manusia. Untuk itulah pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat haruslah didukung oleh aparatur pemerintah yang cakap dan handal serta mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, terutama penerapan prinsip akuntabilitas, transparansi, serta prinsip cepat tanggap sangat diperlukan didalam peningkatan efektifitas kerja aparatur sehingga setiap aparat dapat bekerja secara profesional dengan bertanggung jawab sesuai dengan sumber daya yang dimiliki.

Sedangkan mengenai Efektivitas kerja pegawai di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat dikategorikan sedang (sudah efektif). Hal ini disebabkan pegawai pada umumnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil yang ditentukan atasan, pegawai tidak sering menunda pekerjaan, pegawai yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan berupaya mencari solusi. Adapun hal-hal yang perlu dilakukan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat adalah dengan pemberian motivasi dan nasehat dari pimpinan serta pengadaan pelatihan dan latihan kepada pegawai untuk meningkatkan pengembangan sumberdaya manusia.

4.4.2. Pelaksanaan Good Governance berupa Akuntabilitas Berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Akuntabilitas (X_1) berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat sebesar 0,291 (29.1%) yang disebabkan karena akuntabilitas berkaitan

dengan pelaksanaan evaluasi (penilaian) mengenai standard pelaksanaan kegiatan, apakah standar yang dibuat sudah tepat dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, dan apabila dirasa sudah tepat, Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat memiliki tanggung jawab untuk mengimpementasikan standard-standard tersebut. Disamping itu akuntabilitas juga merupakan instrumen untuk kegiatan kontrol terutama dalam pencapaian kinerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hubungan ini, diperlukan evaluasi kinerja yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil serta cara-cara yang digunakan untuk mencapai semua itu. Pengendalian (control) sebagai bagian penting dalam manajemen yang baik adalah hal yang saling menunjang dengan akuntabilitas mengingat tuntutan masyarakat tentang konsep akuntabilitas tidak mampu diterapkan secara konsisten di setiap lini pemerintahan yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab lemahnya birokrasi dan menjadi pemicu munculnya berbagai penyimpangan-penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi dalam pemerintahan.

4.4.3. Pelaksanaan Good Governance berupa Transparansi Berpengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Transparansi (X₂) berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Dengilo Kabupaten Pohuwato sebesar 0,224 (22.4%) yang disebabkan karena penerapan

transparansi dalam hal menyediakan informasi pelayanan yang cukup akurat dan tepat waktu kepada masyarakat yang dilayani adalah sangat penting mengingat bahwa penerapan transparansi merupakan salah satu point penting dalam *Good Governance*. Di era globalisasi ini pemerintah menghadapi berbagai tantangan yang semakin berat. Disamping itu kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadikan masyarakat semakin tinggi pengetahuan dan pendidikannya, yakni permintaan masyarakat terhadap transparansi aparat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

4.4.4. Pelaksanaan Good Governance berupa Cepat Tanggap Berpengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Cepat Tanggap (X_3) berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat sebesar 0,241 (24.1) disebabkan karena berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa peranapan cepat tanggap bagi seluruh aparat atau pegawai kecamatan dalam memberikan pelayanan secara profesionalisme sangat mempengaruhi bagi peningkatan efektifitas kerja pegawai, karena selain mampu menciptakan sistem pelayanan kepada masyarakat yang efektif dan efisien dibutuhkan pula pegawai yang mampu menyelesaikan segala keluhan atau kelemahan pelayanan serta mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena dalam penyelesaian pelayanan masyarakat banyak yang menuntut agar aparat selalu cepat sesuai dengan target

waktu yang telah ditetapkan oleh unit penyelenggara pelayanan. Aparat yang bekerja lambat, hati-hati tidak bisa diterima masyarakat yang memerlukan pelayanan yang cepat, transparan, efektif efisien, tepat waktu dan sederhana serta mampu memberikan kenyamanan dan keamanan dalam pelayanan. Berdasarkan hal itulah sehingga penerapan cepat tangap sangat diperlukan guna peningkatan Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statisitik dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1. Pelaksanaan *Good Governance* Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat Kabupaten Pohuwato berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Pelaksanaan *Good Governance* secara simultan berpengaruh Terhadap Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat yakni sebesar 0,672 atau 67.2%.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 23 yang

menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (X terhadap Y. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67.2% Efektifitas Kerja (Y) pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat secara *simultan* ditentukan oleh Pelaksanaan *Good Governance* (X). Jadi ada 0,328 atau 32.8% ditentukan oleh variabel luar yang tidak diteliti.

- 5.1.2. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa Pelaksanaan variabel akuntabilitas (X1) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja yaitu sebesar 0,291 atau 29.1%.
- 5.1.3. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa variabel transparansi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja yaitu sebesar 0,224 atau 22.4%
- 5.1.4. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dengan menggunakan metode analisis regresi bergan analisis jalur (*Path Analysis*), maka hipotesis ini terbukti bahwa pelaksanaan variabel cepat tanggap (X3) secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja yaitu hanya sebesar 0,241 atau 24.1%.

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 5.2.1. Dengan adanya pengaruh dari akuntabilitas (X1), transparansi (X2) serta cepat tanggap (X3), secara simultan terhadap peningkatan Efektifitas Kerja

Aparat Di Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat (Y), maka disarankan kepada pemerintah Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat untuk terus menerapkan Good Governance dalam peningkatan Efektifitas Kerja, karena hasil penelitian membuktikan bahwa Pelaksanaan Good Governance berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja.

5.2.2. Dari hasil penelitian ini juga didapati bahwa variabel akuntabilitas mempunyai pengaruh yang lebih besar sehingga disarankan untuk lebih memaksimalkan variabel tersebut pada Kantor Desa Sipayo Kecamatan Paguat terutama dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat.

5.2.3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti prinsip-prinsip yang lain dalam *Good Governance* serta variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap peningkatan Efektifitas Kerja, karena dalam penelitian ini masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh tetapi belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2001, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.
Jakarta, Rineka Cipta.
- Effendi, Sofian, 1996, Membangun Martabat Manusia ; Peranan Ilmu-Ilmu Sosial
dalam Pembangunan, Yogyakarta, Gajah Mada University.
- Handoko. T. Hani, 1991. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
Cetakan Pertama. Yogyakarta, Liberti.
- Nugroho,D, Riant,2004, Kebijakan Publik, Formulasi Implementasi dan Evaluasi,
Jakarta. Gramedia.
- Sarwoto 1990, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Siagian Sondang. P, 1991, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi,
Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti 2007. Good Governance dan Good Corporate Governance , Bagian
Ketiga, Mandar Maju, Bandung

Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 1993, Metode Penelitian survai, Jakarta.

LP3ES.

Sudjana, 1992. Statistika, Bandung. Tarsito.

Sugiyono, 2003, Metode Penelitian Administrasi, Bandung. Alfabeta.

Steers, Richard M, 1998, Efektivitas Organisasi, Terjemahan, Jakarta, PPm,
Erlangga. Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2005, Manajemen Publik, Jakarta,
Grassindo.

Wijaya, Amin Tunggal, 1993, Manajemen suatu Pengantar, Cetakan Pertama,
Rineka Cipta Jaya, Jakarta.

Winarno, Budi, 2002, Teori dan Proses Kebijakan Publik, Yogyakarta, Media.