

PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN

Budiman Purba

(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

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. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh pelaksanaan prinsip-prinsip *Good Governance* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui berapa besar peranan penerapan *Good Governance* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ini dikategorikan efektif yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,02 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Efektivitas kerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan ini dikategorikan tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,98 yang berada pada interval 3,40 – 4,19.

Koefisien korelasi antara *Good Governance* dengan Efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,537 artinya adanya peranan yang sedang antara Penerapan *Good Governance* untuk meningkatkan Efektivitas kerja pegawai, karena termasuk kategori 0,40 – 0,599, besarnya peranan *Good Governance* untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 28,83% dan sisanya 71,17% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji t di dapat thitung $>$ t tabel atau $4,410 > 1,678$, maka terbukti bahwa adanya pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap efektivitas kerja pegawai. Maka, hipotesis yang diajukan yaitu : “jika penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* berjalan dengan efektif maka Efektivitas kerja pegawai akan tinggi”, dapat diterima.

Kata Kunci : *Good Governance*, Efektivitas, Kinerja

A. Latar Belakang Penelitian

Esensi pemerintahan dalam suatu wilayah adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena Pemerintah tidak diadakan untuk dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama Rasyid (1998:139).

Konsep Good Governance sudah dipakai pada akhir dasa-warsa yang lalu untuk dipergunakan dalam reformasi publik. Didalam disiplin atau profesi manajemen publik, konsep ini di pandang sebagai suatu aspek dalam paradigma baru ilmu administrasi publik. Paradigma baru ini menekankan pada peran manajer publik agar memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat, mendorong dan meningkatkan otonomi manajerial terutama sekali mengurangi campur tangan kontrol yang dilakukan oleh pemerintah pusat, transparansi, akuntabilitas publik dan di ciptakan pengelolaan manajerial yang bersih dan bebas dari korupsi. Tata kepermerintahan yang baik (Good Governance) merupakan suatu konsep yang akhir-akhir ini di pergunakan secara reguler di dalam ilmu politik dan administrasi publik (administrasi negara). Konsep ini lahir sejalan dengan konsep-konsep dan terminologi demokrasi, masyarakat sipil, partisipasi rakyat, hak asasi manusia dan pembangunan masyarakat secara berkelanjutan. Berkembanglah kemudian sebuah konsep tata pemerintahan yang diharapkan dapat menjadi solusi untuk berbagai permasalahan tersebut.

Good Governance yakni penyelenggaraan pemerintahan Negara yang bersih atau pemerintahan yang baik. Semangat rreformasi 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 sanagt diperlukan dalam penyelenggaran otonomi daerah.

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

B. Permasalahan

Bagaimana Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan?

C. Pembahasan

1. Pengertian Good Governance

Istilah Good Governance berasal dari induk bahasa Eropa, Latin, yaitu Gubernare yang diserap oleh bahasa Inggris menjadi govern, yang berarti steer (menyetir, mengendalikan), direct (mengarahkan), atau rule (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 bisnisnya. Salah satu contohnya adalah Henry Ford II gagal mempertahankan kebesaran bisnisnya karena ia tidak mengenal manajemen profesional.

Pada tahun 1980 an mulai terlihat sisi buruk dari manajemen profesional, khususnya di Amerika Serikat. Dengan model manajemen one tier system, dimana lembaga komisaris menjadi satu dengan lembaga direksi. Meskipun terdapat direksi independent namun tetap saja kontrol tidak bisa efektif. Para eksekutif korporat kemudian menjadi pemilik modal baru, 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 tier system, dimana terdapat pemisahan yang tegas antara lembaga kekomisarian dan lembaga kedireksian. Seperti halnya dalam politik, masalahnya adalah siapa yang mengawasi pengawas. Para manajemen profesional bukan saja pengelola yang diberi kepercayaan pemiliknya untuk menjadikan korporat menjadi sehat dan menguntungkan, namun mereka adalah pengawas dari korporat.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa perkataan governance pada mulanya digunakan 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 kriteria Negara-Negara yang baik dan berhasil dalam pembangunan, bahkan dijadikan semacam kriteria untuk memperoleh bantuan optimal dan Good Governance dianggap sebagai istilah standar untuk organisasi publik hanya dalam arti pemerintahan.

Bintoro Tjokroamidjojo (1998 : 78) memandang Good Governance sebagai suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut sebagai administrasi pembangunan, yang menempatkan peran pemerintah sentral yang menjadi Agent of change dari suatu masyarakat berkembang/developing di dalam Negara berkembang. Agent of change karena perubahan yang dikehendaknya, menjadi planned change (perubahan yang berencana), maka disebut juga Agent of Development. Agent of Development diartikan sebagai pendorong proses pembangunan dan perubahan masyarakat bangsa. Pemerintah mendorong melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program-program, proyek-proyek, dan peran perencanaan dalam anggaran.

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 Buletin iformasi 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 dimana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka.

UNDP merekomendasikan beberapa karakteristik Governance, yaitu : legitimasi politik, kerjasama dengan institusi masyarakat sipil, kebebasan berasosiasi dan partisipasi, akuntabilitas birokratis dan keuangan (financial), manajemen sektor publik yang efisien, kebebasan informasi dan ekspresi, sistem yudisial yang adil dan dapat dipercaya. Tetapi UNDP kurang menekankan pada asumsi 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, serta perintah dan kewenangan. UNDP menganggap bahwa Good Governance dapat diukur dan dibangun dari indikator-indikator yang kompleks dan masing-masing menunjukkan tujuannya.

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 yang lainnya. Ide dasarnya sebagaimana disebutkan Tingkilisan (2005:116) adalah bahwa Negara merupakan 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 ditetapkan Good Governance. Sehingga dikenal prinsip-prinsip utama dalam Governance korporat adalah: transparansi, akuntabilitas, fairness, responsibilitas, dan responsivitas. Nugroho (2004:216)

Transparansi merupakan keterbukaan, yakni adanya sebuah sistem yang memungkinkan terselenggaranya komunikasi internal dan eksternal dari korporasi. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban secara bertingkat keatas, 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 financial. 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 etika professional 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 semua pemegang saham, (3) peranan konstituen dalam governansi korporat, (4) pengungkapan dan transparansi dan (5) tanggungjawab komisaris dan direksi.

Prinsip-prinsip Good Governance diatas cenderung kepada dunia usaha, sedangkan bagi suatu organisasi publik bahkan dalam skala Negara prinsip-prinsip tersebut lebih luas menurut UNDP melalui LAN yang dikutip Tingkilisan (2005:115) menyebutkan bahwa adanya hubungan sinergis konstruktif di antara Negara, sektor swasta atau privat dan masyarakat yang disusun dalam sembilan pokok karakteristik Good Governance, yaitu:

a) Partisipasi (Participation)

Setiap warga Negara mempunyai suara dalam formulasi keputusan, baik secara langsung maupun intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya. Partisipasi seperti ini dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara secara berpartisipasi secara konstruktif

b) Penerapan Hukum (Fairness).

Kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu, terutama hukum untuk hak azasi manusia.

c) Transparansi (Transparency)

Transparansi dibangun atas dasar kebebasan arus informasi secara langsung dapat diterima oleh mereka yang membutuhkan. Informasi harus dapat dipahami dan dapat dimonitor.

d) Responsivitas (Responsiveness)

Lembaga-lembaga dan proses-proses kelembagaan harus mencoba untuk melayani setiap stakeholders.

e) Orientasi (Consensus Oreintation)

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

f) Keadilan (Equity)

Semua warga Negara, baik laki-laki mapuin perempuan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan ataupun menjaga kesejahteraan mereka dan terlibat di dalam pemerintahan.

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 (Acoountability)

Para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat sipil (civil society) bertanggungjawab kepada public dan lembaga-lembaga stakeholders. Akuntabilitas ini tergantung pada organisasi dan sifat keputusan yang dibuat, apakah keputusan tersebut untuk kepentingan internal atau eksternal organisasi.

i) Strategi visi (Strategic vision)

Para pemimpin dan public harus mempunyai perspektif good governance dan pengembangan manusia yang luas dan jauh kedepan sejalan dengan apa yang diperlukan untuk pembangunan semacam ini.

Prinsip-prinsip diatas merupakan suatu karakteristik yang harus dipenuhi dalam hal pelaksanaan good governance yang berkaitan dengan kontrol dan pengendalian, yakni pengendalian suatu pemerintahan yang baik agar cara dan penggunaan cara sungguh-sungguh mencapai hasil yang dikehendaki stakeholders.

Penerapan Good Governance kepada pemerintah adalah ibarat masyarakat memastikan mandat, wewenang, hak dan kewajibannya telah dipenuhi dengan sebaik-baiknya. Disini dapat dilihat bahwa arah kedepan dari Good Governance adalah membangun the professional government, bukan dalam arti pemerintah yang dikelola 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 professional mengarah kepada kinerja yang ada dalam organisasi publik sehingga dalam penyelenggaraan good governance didasarkan pada kinerja organisasi publik, 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. (Tingkilisan, 2005:117)

Berdasarkan pernyataan tingkilisan diatas 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 semakin baik

3. Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari bahasa inggris yaitu:”effective” yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari sederet arti diatas, yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja dengan efektif.

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

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kkeberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai yang telah diharapkan, 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 (1991:126) mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil guna”, yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digaris bawahi adalah 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 juga dapat diartikan dengan hasil guna penekannya pada efeknya, atau hasil tanpa perlu 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 masih tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa

menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Apa yang dimaksud efektivitas kerja dipertegas Siagian (2003:19) 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 diatas 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 diatas dapat ditarik 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.

4. Pengukuran Efektivitas Kerja

Pada dasarnya Efektifitas 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 faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi Efektifitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda-beda antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut campel yang dikutip Richard M, Steers (2005:45) untuk mengukur Efektifitas kerja, ada beberapa variabel yang biasa dipergunakan, yaitu:

1. Kesiagaan

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

2. Kemangkiran

Frekuensi kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaan pada saat jam kerja.

3. Motivasi

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

4. Kepuasan kerja

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

5. Beban Pekerjaan

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

6. 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 berorganisasi..

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas diperoleh, maka penulis melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu perhitungan SPSS, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.27

**Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics
Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance X***

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| .764 | .775 | 11 |

Reliability Statistics Efektivitas kerja (Y)

| | | |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .760 | .774 | 14 |

Dari hasil perhitungan SPSS, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,764 dan 0,760 dengan demikian dapat dikatakan semua pernyataan dari variabel X dan variabel Y adalah reliabel karena lebih besar dari Cronbach's Alpha 0,60.

Tabel 4.28
Corelations

| | | Good Governance | Efektivitas |
|----------------|-------------------------|-----------------|-------------|
| Spearman's rho | Good Governance | 1.000 | .537** |
| | Sig. (1-tailed) | .500 | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| Efektivitas | Correlation Coefficient | .537** | 1.000 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .500 |
| | N | 50 | 50 |

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman diatas, maka diperoleh nilai rs sebesar 0,537. Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi itu, maka untuk mengetahui bagaimana hubungan kedua variabel digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 4.35 sebagai berikut :

Tabel 4.29

Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Dari hasil analisis tersebut, terlihat adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel tersebut sebesar 0,537 artinya penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja yang termasuk kategori 0,40 – 0,599.

4.3.2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap Efektivitas kerja pegawai dalam bentuk persentase, maka digunakan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,537)^2 \times 100\% \\ &= 0,2883 \times 100\% \\ &= 28,83\% \end{aligned}$$

Besarnya pengaruh penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap Efektivitas kerja pegawai sebesar 28,83% dan sisanya 71,17% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3.3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan uji t dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $r_s \leq 0$, artinya penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* tidak mempunyai hubungan terhadap efektivitas kerja pegawai atau berpengaruh negatif

$H_1 : r_s > 0$, artinya penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* mempunyai hubungan terhadap efektivitas kerja pegawai atau berpengaruh positif.

Kriteria uji :

$T_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

$T_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Untuk menentukan t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \\
 &= 0,537 \sqrt{\frac{50-2}{1-0,537^2}} \\
 &= 0,537 \sqrt{\frac{48}{0,6547}} \\
 &= 4,410
 \end{aligned}$$

Sedangkan t_{tabel} dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Df &= n - 2 \\
 &= 50 - 2 = 48 \\
 t_{tabel} &= (\alpha : df) \\
 &= (0,05 : 48)
 \end{aligned}$$

Karena dalam tabel tidak ditemukan $df = 48$ maka dicari melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \frac{48 - 40}{60 - 48} &= \frac{x - 1,684}{1,671 - x} \\
 \frac{8}{12} &= \frac{x - 1,684}{1,671 - x}
 \end{aligned}$$

$$\beta(1,671 - x) = 12(x - 1,684)$$

$$13,368 - 8x = 12x - 20,208$$

$$12x + 8x = 20,208 + 13,368$$

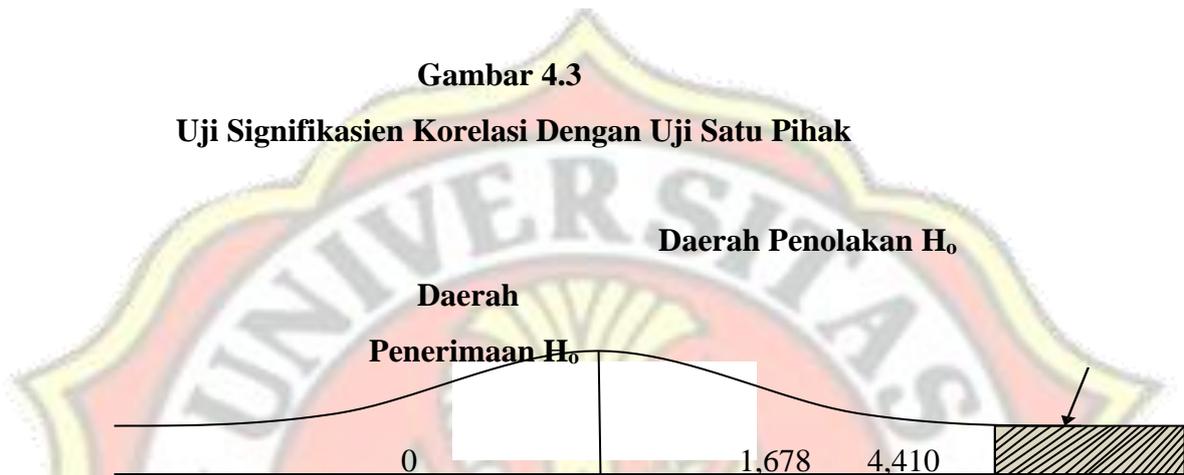
$$20x = 33,576$$

$$x = 1,678$$

Diketahui $x = 1,678$ maka untuk $t(0,05 ; 48)$ adalah sebesar 1,678

Dapat dilihat bahwa thitung $4,410 >$ ttabel 1,678 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap efektivitas kerja pegawai.

Gambar 4.3
Uji Signifikasian Korelasi Dengan Uji Satu Pihak



Kriteria thitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga antara prinsip-prinsip *Good Governance* dengan Efektivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press
- Agus Dwiyanto, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Gadjah Mada University, Yogyakarta
- Ellwood, Sheila. 1993. *Parish and Town Councils: Financial Accountability and Managemant, Local Government Studies*. VOL 19, pp 368-386
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*, Andi Offset, Yogyakarta
- Mahmudi , 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Kedua, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

- Mutia, Naully. 2002. *Konflik Peran Gender Pada Pria*. Jakarta : Rosda Karya
- Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang (Model-model Perumusan Implementasi dan Evaluasi)*. PT.Elex Media Komputindo: Jakarta
- Peraturan Daerah Kota Medan No 4 Tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Medan
- Rasyid, Ryas, 1998, *Desentralisasi dalam Menunjang Pembangunan Daerah dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia*, Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2011, "Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS". Bandung: PT Rafika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Silichin, Abdul Wahab. 2002. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta
- Steers Richard. M.. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta
- Sunarto, Kamanto. 2004, *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1988. *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*, Jakarta: CV.Haji Mas Agung
- Tjager, I Nyoman dkk., *Corporate Governance-Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*, Jakarta: PT. Prenhallindo, 2004.
- Wesha, Permata. 1992. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia Haji.
- Wijaya, Amin Tunggal, 1993, *Manajemen suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, Jakarta , Rineka Cipta Jaya.