

**PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KECAMATAN LINTANG KANAN KABUPATEN EMPAT LAWANG**

MUHAMAD RIZKY PRATAMA

Program Studi Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
(STIA) Satya Negara Palembang

Email :rizkimtkm@gmail.com

ABSTRACT

Muhamad Rizky Pratama, 11.20.095 with the research title Application of Good Governance Principles in Improving Employee Performance at the Head Office of Lintang Kanan District, Empat Lawang Regency. Department of Public Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). With Main Supervisor (I) Ir.H.Heru Adi Putranto., M.Si and Assistant Supervisor (II) A. Ridhuan Habena, S.I.Kom., M.Si. The aim of this thesis research is to determine the Application of Good Governance Principles in Improving Employee Performance at the Lintang Kanan District Head Office, Empat Lawang Regency. In writing and researching this thesis, the author used qualitative methods, and data collection techniques consisted of observation, interviews, documentation and literature study. Based on the research results, the researcher concluded that the implementation of good governance at the Lintang Kanan Subdistrict Office, Empat Lawang Regency has gone well and several officers have participated and been active in activities and discussions, carrying out their duties with full responsibility. Despite this, there are still shortcomings in terms of discipline and punctuality, but the use of costs in the office is running well and in accordance with applicable regulations.

Keywords: Implementation of Good Governance, Employee Performance

ABSTRAK

Muhamad Rizky Pratama,20.11.095 dengan judul penelitian Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang. Jurusan Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang. Dengan Pembimbing Utama (I) Ir.H.Heru Adi Putranto.,M.Si dan Pembimbing Pendamping (II)A.Ridhuan Habena,S.I.Kom.,M.Si. Tujuan dalam penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lintang Kanan Kabupaten Empat lawang. Dalam penulisan dan penelitian skripsi ini, penulis menggunakan metode Kualitatif, dan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa Penerapan *good governance* di Kantor Camat Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang sudah berjalan dengan baik dan beberapa dari petugas sudah berpartisipasi dan aktif dalam kegiatan dan diskusi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan dalam segi kedisiplinan dan ketepatan waktu, namun penggunaan biaya di kantor tersebut sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata kunci : Penerapan Good Governance,Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Tata Kelola Pemerintahan yang baik dalam suatu Negara adalah setiap Negara giat melakukan perubahan paradigma pemerintahan dan pembangunan berdasarkan konsep *Good Governance*. *Good Governance* merupakan suatu peyelegaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun secara administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan *political framework* bagi tumbuhnya aktifitas usaha.

Good Governance merupakan tata kelola pemerintahan yang baik yang sudah diperkenalkan oleh pemerintah Indonesia. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* berpendapat bahwa pemerintahan di Indonesia mempunyai tanggung jawab dalam menerapkan standar *Good Governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) yang telah diterapkan standar internasional (Sutedi, 2011 :3).

Good Governance di Indonesia sendiri mulai benar – benar dirintis dan diterapkan sejak meletusnya era Reformasi yang dimana pada era tersebut telah terjadi perombakan sistem pemerintahan yang menuntut proses demokrasi yang bersih sehingga *Good Governance* merupakan salah satu alat Reformasi yang mutlak diterapkan dalam pemerintahan baru. Akan tetapi, jika dilihat dari perkembangan Reformasi yang sudah berjalan selama 15 tahun ini, penerapan *Good Governance* di Indonesia belum dapat dikatakan berhasil sepenuhnya sesuai dengan cita-cita Reformasi sebelumnya.

kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Proses penilaian kinerja menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu dan atau prediksi prestasi kerja diwaktu tang akan dating. Proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila pegawai tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku pegawai tidak akan dapat diperbaiki.

Kantor Camat, sebagai studi kasus menunjuk kan adanya permasalahan dalam kinerja Para pegawai Seperti sering berperilaku semaunya dalam pelayanan masyarakat, contohnya seperti sering menunda nunda apa yang diperlukan masyarakat, Para Pegawai Masuk kantor sering kesiangan dan pulang kerja sebelum jam pulang sehingga pelayanan tidak kondusif, contohnya seperti datang jam 09:00 pulang jam 14:00 tidak sesuai dengan jam operasional kerja, Pegawai semaunya meninggalkan tempat kerja dengan alasan yang tidak jelas, contohnya ketika tidak ada camat beberapa pegawai meninggalkan tempat kerja dan pergi tanpa memberikan pemberitahuan sebebelumnya sehingga tempat kerja menjadi tidak kondusif

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penerapan

Penerapan adalah perbuatan menerapkan, sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

Menurut Usman (2010), penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Setiawan (2004) penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kata penerapan (implementasi) bermuara pada aktifitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa penerapan (implementasi) bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan

Good Governance

Menurut Mardiasmo mengungkapkan bahwa *Good Governance* adalah Suatu pelaksanaan manajemen dalam suatu pembangunan yang solid dan Bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. Penghindaran salah dalam alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi secara politik dan administratif. Menjalankan disiplin anggaran untuk menciptakan legal and political framework bagi tumbuhnya suatu aktivitas-aktivitas dalam dunia usaha.

Dari beberapa definisi diatas Rizal Djalil (2014 : 395) juga menyatakan bahwa *Good governance* diartikan Tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih pada suatu organisasi yang dituntut oleh rakyat untuk mendapatkan pelayanan publik yang transparan dan akuntabel sesuai dengan prinsip-prinsipnya serta dapat memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Indikator Good Governance

Adapun indikator *Good Governance* dalam Mahsun dkk (2018 : 48) sebagai berikut:

1. *Transparansi (Transparency)*

Keterbukaan adalah prinsip dimana persamaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh orang yang berkepentingan, hal ini untuk menjaga obyektivitas dalam suatu pemerintahan.

2. *Akuntabilitas (Accountability)*

Akuntabilitas adalah prinsip dimana suatu perusahaan/pemerintahan harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Oleh karena itu pemerintah harus dikelola secara benar dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

3. *Partisipasi (Participation)*

adalah Keterlibatan seseorang dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan

berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif

Prinsip-prinsip *Good Governance*

1. Partisipasi
2. Aturan hukum
3. Transparansi
4. Daya tanggap
5. Berorientasi consensus
6. Berkeadilan
7. Efektifitas dan efisiensi
8. Akuntabilitas
9. Bervisi strategis

Manfaat *Good Governance*

Dengan melaksanakan *Good Governance* menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:39) ada beberapa manfaat yang akan diperoleh, antara lain yaitu :

1. Meminimalkan *agency cost*

Biaya-biaya yang timbul akibat dari pendelegasian wewenang. Biaya ini bisa berupa kerugian yang timbul karena pemerintah telah menggunakan sumber daya yang ada untuk kepentingan pribadi sehingga dapat menimbulkan kerugian

2. Meningkatkan kinerja pemerintahan

Suatu pemerintahan yang dikelola dengan baik dan dalam kondisi pemerintahan yang sehat akan menarik simpati masyarakat untuk ikut sertamau ikut berperan aktif dan berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan.

3. Memperbaiki citra pemerintahan.

Citra pemerintahan merupakan faktor penting yang sangat erat kaitannya dengan kinerja dan keberadaan pemerintah dimata masyarakat dan lingkungannya.

Tujuan *Good Governance*

Tujuan dari *Good Governance* menurut Amin Widjaja Tunggal (2012:40) adalah :

1. Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan
2. Aktiva pemerintahan dijaga dengan baik
3. Pemerintahan menjalankan tugasnya dengan baik dan sehat
4. Kegiatan pemerintahan dilakukan dengan transparan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan *Good Governance*

Seperti yang dijelaskan oleh Yuanida (2010) dalam pelaksanaan tugas (*task*) pencapaian *Good Governance* dengan baik, ada beberapa faktor dan syarat yang mempengaruhi penerapan *good governance*, yaitu:

1. Faktor Manusia Pelaksana (*Man*)
2. Faktor Partisipasi Masyarakat (*public participation*)
3. Faktor Keuangan Daerah (*funding or budgeting*)
4. Faktor Peralatan (*tools*)
5. Faktor Organisasi dan Manajemen (*Organization and Management*)

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Menurut Handoko (dalam Siagian, 2009), menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran terakhir departemen personalia, dan hal tersebut ialah prestasi atau pelaksanaankerja pegawai.

Selanjutnya Djamaludin (2007), menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh *ability* atau kemampuan dan motivasi (beberapa besar seseorang merasa terdorong untuk bekerja).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah

ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2010) antara lain :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *realita* (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 7 Indikator-Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Kuantitas

1. Kuantitas

adalah satuan ukuran yang ditunjukkan untuk jumlah atau nilai yang pasti yang dapat ditentukan dalam bilangan

2. Kualitas

Kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

3. Waktu

Waktu dalam kinerja pegawai mengacu pada periode yang dihabiskan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu.

4. Biaya

Biaya merujuk pada total pengeluaran yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk gaji, tunjangan, pelatihan, dan berbagai komponen lainnya.

Kriteria Kinerja

Dalam menetapkan kriteria kinerja Noe (2014:356) membagi menjadi beberapa kriteria, yaitu :

1. Perilaku

Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi.

2. Pencapaian tujuan

Jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar.

3. Peningkatan potensi

Ketika organisasi mengevaluasi kinerja pegawai, kriteria difokuskan pada masa lalu, masa sekarang, dibandingkan dengan standar

4. Kompetensi

Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.

5. Ciri-ciri.

Ciri-ciri Pegawai tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:8) metode penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti path kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci “ artinya penelitian tersebut dilakukan untuk mengungkap segala sesuatu atau berbagai aspek dari sasaran penelitiannya. Pengumpulan datanya dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian dilapangan. Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan indikator dan teori yang digunakan berdasarkan pendapat Mahsun dkk (2018 : 48) penilaian Penerapan dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Transparansi

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 23, 24 dan 25 Januari dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Lintang Kanan menunjukkan bahwa proses penyampaian informasi terbuka dan tepat waktu sudah terjadi secara sistematis. Sarana komunikasi yang efektif dan responsif juga telah disosialisasikan dengan baik kepada pegawai sesuai dengan tugas masing-masing. Meskipun ada perubahan yang diterapkan, seperti penggunaan laporan yang sebelumnya tidak diperlukan, upaya koordinasi dan evaluasi terus dilakukan untuk memastikan semua proses berjalan optimal.

2. Akuntabilitas

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 23, 24 dan 25 Januari dapat disimpulkan bahwa penerapan pelayanan publik yang responsif dan akuntabilitas pegawai telah berjalan baik. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam memenuhi disiplin waktu yang ditentukan.

3. Partisipasi

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 23, dan 24 Januari dapat disimpulkan bahwa Partisipasi aktif dari semua pihak, baik dari petugas Kantor Camat Lintang Kanan maupun masyarakat, telah meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Ini tercermin dari adanya kritik dan saran yang diterima oleh petugas, yang diharapkan dapat mengoptimalkan layanan yang lebih baik ke depannya.

Untuk menilai kinerja pegawai di Kantor Camat Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang penulis menggunakan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 Pasal 7. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 tahun 2011 pasal 7 penilaian Kinerja pegawai dapat dilihat pada beberapa indikator yang tepat dan relevan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 26, dan 29 Januari dapat disimpulkan bahwa pendekatan terhadap pengukuran kuantitas kerja pegawai beragam. Camat mengutamakan metrik yang terukur seperti jumlah tugas atau produk yang diselesaikan. Sekretaris Kecamatan menekankan evaluasi menyeluruh dan memberikan dukungan tambahan melalui pelatihan dan penyesuaian tugas. Subbag Umum dan Kepegawaian membandingkan kuantitas kerja dengan standar atau rata-rata kuantitas yang dicapai oleh pegawai lain.

Sedangkan Kasi Pelayanan Umum fokus pada motivasi pegawai melalui pengakuan atas pencapaian mereka. Kesimpulannya, terdapat berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di Kecamatan, yang didasarkan pada evaluasi, dukungan, pembandingan dengan standar, dan motivasi secara positif.

2. Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 30, dan 31 Januari dapat disimpulkan bahwa pendekatan terhadap pengukuran kualitas kerja pegawai berfokus pada evaluasi kinerja rutin, umpan balik konstruktif, serta pengembangan keterampilan melalui pelatihan tambahan. Sekretaris Kecamatan menekankan komunikasi terbuka untuk memahami dan mengatasi masalah

kualitas kinerja. Subbag Umum dan Kepegawaian mendorong peningkatan kualitas kerja melalui umpan balik teratur dan pengembangan keterampilan relevan. Sementara itu, Kasi Pelayanan Umum menilai kualitas kerja dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan serta melihat konsistensi kinerja sebagai indikator keberhasilan. Kesimpulannya, terdapat upaya yang beragam untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan fokus pada evaluasi, umpan balik, dan pengembangan kompetensi.

3. Waktu

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 30, dan 31 Januari dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan wawancara dengan pejabat dan pegawai di Kantor Camat Lintang Kanan, terlihat bahwa pengelolaan waktu menjadi fokus utama dalam meningkatkan efisiensi kerja. Camat menekankan pada pembuatan prioritas yang jelas dan jadwal harian yang terstruktur untuk pegawai. Sekretaris Kecamatan menekankan perencanaan matang dan komunikasi aktif untuk mengatasi perubahan atau hambatan yang muncul. Pegawai lainnya seperti Subbag Umum dan Kepegawaian serta Kasi Pelayanan Umum juga menekankan pentingnya prioritas dan disiplin waktu dalam rutinitas kerja mereka. Kesimpulannya, di Kantor Camat Lintang Kanan, manajemen waktu dan disiplin kerja menjadi kunci dalam memastikan efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari.

4. Biaya

Berdasarkan hasil wawancara diatas pada tanggal 30, dan 31 Januari dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan wawancara dengan para pejabat dan pegawai di Kantor Camat Lintang Kanan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dana dan biaya menjadi fokus utama dalam menjaga kelancaran operasional. Camat menekankan bahwa pengeluaran harus sesuai dengan kebutuhan dan prioritas yang telah ditetapkan. Sekretaris Kecamatan memastikan bahwa setiap pengeluaran diawasi ketat dan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, dengan persetujuan dari Camat. Subbag Umum dan Kepegawaian menilai sebandingnya biaya dengan kontribusi pegawai melalui evaluasi kinerja dan monitoring metrik kinerja. Kasi Pelayanan Umum menyoroti pentingnya kolaborasi antara pegawai

dan atasan dalam mendukung kegiatan dan program sesuai dengan kesepakatan biaya. Kesimpulannya, di Kantor Camat Lintang Kanan, pengelolaan dana dilakukan dengan ketat dan kolaboratif untuk memastikan efisiensi dan transparansi dalam penggunaan sumber daya keuangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Penerapan *good governance* di Kantor Camat Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang sudah berjalan dengan baik dan beberapa dari petugas sudah berpartisipasi dan aktif dalam kegiatan dan diskusi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, mendukung rekan kerja, serta memberikan masukan dan ide konstruktif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kantor.

Kinerja pegawai di Kantor Camat Lintang Kanan Kabupaten Empat Lawang masih perlu perbaikan, namun pendekatan yang diambil dalam mengatasi penurunan kualitas kinerja telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Meskipun demikian, masih terdapat kekurangan dalam segi kedisiplinan dan ketepatan waktu, namun penggunaan biaya di kantor tersebut sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas kinerja serta kedisiplinan dan ketepatan waktu pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor tersebut.

SARAN

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut :

Penerapan *good governance* di kantor camat diupayakan untuk terus mendorong dan memberikan dukungan kepada petugas yang sudah aktif berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka, serta memperkuat budaya kolaborasi dan inovasi di seluruh kantor dan melakukan evaluasi rutin terhadap efisiensi dan efektivitas kantor, serta melibatkan petugas

dalam proses perbaikan berkelanjutan. Ini akan memastikan bahwa setiap usulan perbaikan yang diajukan oleh petugas dapat ditindaklanjuti dan diterapkan dengan tepat.

Kinerja pegawai di kantor camat perlu terus untuk melakukan evaluasi terperinci terhadap kualitas kinerja pegawai, dengan fokus pada peningkatan kedisiplinan dan ketepatan waktu. Selain itu, perlu juga ditingkatkan pengawasan dan pengelolaan biaya sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta memberikan pelatihan dan bimbingan tambahan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muh. Ikhsan W R. *Penerapan Prinsip-Prinsip Good Good Governance Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Desa*, Fakultas Hukum Prodi Hukum Administrasi Negara Universitas Hasanuddin Makassar (2017)
- Arikunto, Suharsini. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyadi, A. (2016). *Penerapan Good governance Dalam Pelayanan Publik (Studi Tentang Kualitas Pelayanan Elektronik Kartu Tanda Penduduk Berbasis Good Governance Di Kecamatan Sukolilo Surabaya*.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Fidyah Ramadani Nita. *Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan paten*. jurnal Administrasi Negara
- Moleong, J., 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sutiono, A. dan Ambar, T.S. 2011. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 7 Tentang Kinerja Pegawai.