

BAB IV

PENUTUP

A.Kesimpulan

Kinerja merupakan unsur yang menjadi salah tolak ukur pencapaian dari tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau prestasi dari sebuah tanggung jawab yang dimiliki atau bebaskan kepada pegawai.

1. Akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja

Penerapan prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Malaka Barat telah berjalan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari pertanggungjawaban pegawai terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. Walaupun masih ada pegawai yang keluar saat jam kerja, namun sebagian besar pegawai sudah memahami tupoksinya masing-masing sehingga ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan yang ditetapkan dan tanpa dipungut biaya sesuai dengan aturan yang ada. Akuntabilitas adalah sebuah kewajiban melaporkan dan bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hal yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui media pertanggungjawaban yang dikerjakan secara berkala. Dalam penerapan prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Malaka Barat dapat dilihat melalui kualitas kerja yang menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan baik, mengabaikan volume pekerjaan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi. Ada juga inisiatif yang ada dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2. Transparansi dalam meningkatkan kinerja

Penerapan prinsip *Good Governance* dalam hal transparansi di Kecamatan Malaka Barat Kabupaten Malaka masih memiliki kekurangan. Dimana masyarakat masih mengeluhkan masalah informasi tentang prosedur pengurusan berkas-berkas yang harus ke kantor camat dulu. Transparansi adalah sebagai prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaan serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi dalam meningkatkan kinerja adanya ketepatan waktu yang dapat

dilakukan apabila adanya sinergi antara pihak regular dan operator dengan sistem perencanaan yang baik, menetapkan standar operasional yang tinggi penambahan frekuensi beban kerja yang telah ditetapkan berdasarkan standar operasional (SOP). Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

3. Responsivitas dalam meningkatkan kinerja

Responsivitas kinerja pegawai cukup baik. Dimana pegawai Kecamatan memahami apa yang diperlukan oleh masyarakat terkait dengan perbaikan pelayanan. Hanya saja keluhan masyarakat tentang pemanfaatan *website* kecamatan belum ada perubahan. Responsivitas adalah bentuk kepekaan dan kemampuan dari pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan. Responsivitas terutama dalam memainkan peran sebagai jembatan antara pemerintah desa dengan pemerintah kabupaten dengan tetap berpedoman pada visi dan misi kecamatan. Komunikasi adalah suatu proses ketika seseorang atau beberapa kelompok organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

B. Saran

- 1) Penerapan prinsip akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan Malaka Barat telah berjalan baik. Tentu saja diharapkan hal ini ditingkatkan lagi oleh kecamatan Malaka Barat atau minimal dapat dipertahankan.
- 2) Camat beserta karyawan perlu membuat papan informasi yang merinci sehingga syarat-syarat pengurusan setiap dokumen bisa berjalan lancar dan masyarakat dapat memperoleh informasi yang akurat tanpa harus bertanya ke petugas.
- 3) Kantor kecamatan Malaka Barat harus menyediakan atau membuat sosial media dan website agar masyarakat dapat mudah mengakses data-data yang diperlukan dengan mudah misalnya kegiatan maupun informasi tentang syarat-syarat pengurusan dokumen.

DAFTAR PUSTKA

Afriani,Fitri,Kasmiruddin.2017. *pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan*. JOM FISIP Vol,4 No.1 Februari 2017

Ambarita ,B.P. Siburian,B.Situmorang dan S.Purba.2014. *perilaku organisasi*. Bandung :
Alfabeta

Arikunto, S.2006. prosedur penelitian. Jakarta : Rineka Cipta

Mardiasmo 2004.*perwujudan transparansi dan akuntabilitas public melalui akuntansi sektor public: suatu sarana Good Governance* JURNALIS AKUNTANSI

PEMERINTAHAN

Mohammad ,2003”kualitas pelayanan public masyarakat,konsep dan
implementasinya”,jurnal Administrasi Negara, vol.5 no.1

Sugiono ,2011, Metode penelitian kualitatif kauntitatif dan D&D ,Alfabeta Bandung

Sinambela, Lijian P,2006 reformasi pelayanan public. Jakarta ; penerbit Bumi Akasara

Suprijadi ,2004 “Etika Birokrasi dalam mewujudkan *Good Governance*” *Jurnal Good Governance* , STIA-LAN ,Jakarta Vol 3 No.:1 Mei 2004

UU Nomor 23 Tahun 2014 .*Tentang Pemerintah Daerah*

Allen (2017).*Manajemen kinerja edisi kelima*.Jakarta : Raja Grafindo Prasada

Amstong (2009) *Manajemen kinerja edisi kelima*. Jakarta : Raja Grafindo Prasada

A’s ad.(1995) manajemen sumber daya manusia. Surabaya :Zifatan

Bacal (2012)*Manajemen kinerja edisi kelima*. Jakarta : Raja Grafindo Prasada

SUMBER UNDANG-UNDANG

Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan ditetapkan Presiden

Jokowi pada tanggal 3 Mei 2018 di Jakarta