

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado
Christine Amelia Londong, David P.E Saerang, Rosalina Koleangan
Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi
christine0608@ymail.com

Abstrak

Pengembangan daerah dalam melaksanakan pendelegasian wewenang serta anggaran dari pusat ke daerah dalam bentuk otonomi menjadi kesempatan sekaligus momok menakutkan apabila tak bisa dikelola dengan baik, apalagi dengan banyaknya kebutuhan serta keinginan masyarakat di daerah yang perlu untuk diperhatikan dan berimplikasi pada kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai pengambil keputusan.

Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang paling dituntut dalam pelaksanaannya, apakah sudah benar-benar melihat kebutuhan masyarakat dalam memberi pelayanan dan mengambil keputusan.

Dalam penelitian ini digunakan data primer dengan metode Ordinary Least Square dengan analisis regresi berganda untuk melihat seberapa besar factor-faktor independen yang ditentukan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Dari hasil perhitungan didapati baik secara parsial variable pelatihan, motivasi pegawai dan distribusi pekerjaan maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil R Square sebesar 0,766 yang artinya 76,6 persen kinerja pegawai negeri sipil kota Manado dipengaruhi oleh variable yang ada di dalam penelitian sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak ada dalam penelitian.

Kata kunci : otonomi daerah, kinerja, motivasi, pelatihan, distribusi kerja

Abstract

Regional development in implementing the delegation of authority and budget of the center to the regions in the form of autonomy into opportunities and frightening if it can not be managed properly, especially with the many needs and wishes of the people in the area that need to be considered and the implications for the policies made by the government as a taker decision.

Employee performance became one of the most demanded in its implementation, whether it actually saw the needs of society in providing services and making decisions.

This study used primary data with Ordinary Least Square method with multiple regression analysis to see how big factors specified independent influence on employee performance.

From the calculation of the variable found to be either partially training, motivation and distribution of work and simultaneously towards employee performance showed the results of R Square of 0.766, which means 76.6 percent of the performance of civil servants sispil Manado city is influenced by variables in the study while the remaining affected by other factors that were not in the study.

Keywords: autonomy, performance, motivation, training, labor distribution

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan.

Tantangan globalisasi dewasa ini berimplikasi pada perubahan berbagai tatanan kehidupan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan Good Governance atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sementara itu organisasi perusahaan atau swasta harus menghadapi persaingan usaha yang ketat, sehingga tidak saja berupaya untuk memperoleh keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya, tetapi juga harus dapat meningkatkan kemampuan organisasinya untuk tetap berkembang dalam situasi persaingan yang terus meningkat.

Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal yang berkaitan erat dengan pengembangan dan peningkatan kemampuan organisasi, tidak terlepas dari pentingnya sumber daya manusia dalam posisinya selaku perencana, pelaksana dan pengendali atas keseluruhan aktifitas suatu organisasi. Dinamika perubahan tersebut melewati batas ruang antar bangsa dan negara di dunia tanpa kecuali termasuk negara Indonesia, dimana tuntutan perubahan telah melahirkan Era Reformasi dalam system penyelenggaraan pemerintahan, yakni pelaksanaan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab dimana posisi Pemerintah Daerah menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai konsekuensi dari perubahan tersebut maka perlu adanya penataan ulang berbagai elemen dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, karena pada dasarnya tujuan pelaksanaan otonomi daerah adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pelaksanaan otonomi daerah yang diawali dengan ditetapkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, merupakan awal terjadinya perubahan paradigma pemerintahan dari sistem sentralisasi ke sistem pemerintahan desentralisasi, tidak terlepas dari implikasi globalisasi yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Pada era pemerintahan desentralisasi dewasa ini, Pemerintah Daerah mempunyai hak otonomi yang lebih luas, lebih nyata dan lebih bertanggung jawab dalam mengatur dan mengurus kebutuhan rumah tangga daerahnya sendiri. Daerah mempunyai kewenangan merumuskan berbagai kebijakan di bidang pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan yang disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan dan karakteristik daerahnya masing-masing.

Sekurang-kurangnya ada 4 (empat) tujuan pelaksanaan Otonomi Daerah pada hakekatnya adalah :

Memperpendek rentang kendali pelayanan pemerintahan kepada masyarakat, sehingga masyarakat akan memperoleh pelayanan yang lebih cepat, murah dan berkualitas.

Meningkatkan daya saing dan kemampuan kompetitif daerah untuk mengembangkan potensi sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia dalam rangka lebih mempercepat terwujudnya pemerataan pembangunan.

Meningkatkan kemampuan dan peran serta daerah untuk merencanakan dan melaksanakan berbagai program pembangunan yang sesuai dengan kemampuan keuangan dan sumber daya yang tersedia, prioritas kebutuhan masyarakat dan karakteristik sosial yang dimiliki oleh daerah yang bersangkutan.

Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai subyek dalam proses pembangunan daerah.

Dalam rangka mewujudkan sasaran atau tujuan tersebut diatas diperlukan upaya pembinaan aparatur pemerintah daerah, sehingga dapat bekerja secara profesional dan manajemen pelayanan umum (public service) dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Dalam konteks ini maka yang perlu dikedepankan oleh Pemerintah Daerah adalah bagaimana pemerintah daerah mampu membangun, meningkatkan dan mendayagunakan kelembagaan daerah yang kondusif, sehingga dapat mendesain standart pelayanan publik yang mudah, murah dan cepat. (Tandjung Djamaludin, 2004).

Upaya untuk mendukung terwujudnya tujuan otonomi secara efisien dan efektif, maka kepada daerah diberikan kewenangan yang meliputi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan Pemerintahan wajib, adalah urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar, yaitu : pendidikan dasar, kesehatan, pemenuhan kebutuhan hidup minimal, dan prasarana lingkungan dasar. Sedangkan urusan pemerintahan pilihan, yaitu urusan pemerintahan yang berkaitan dengan potensi unggulan dan kekhasan daerahnya masing-masing.

Pemberdayaan birokrasi disini lebih difokuskan kepada pemberdayaan aparatur pemerintah, dimana Pegawai Negeri Sipil yang berkedudukan sebagai perencana, pelaksana, pengawas dan pengendali pelaksanaan pembangunan dituntut untuk memiliki kemampuan managerial yang optimal. Disamping itu Pegawai Negeri harus memiliki perilaku, keterampilan dan tingkat intelektual yang dapat dijadikan panutan dan tauladan, terutama dalam menjalankan fungsi-fungsinya selaku aparatur pemerintah, meliputi : fungsi pelayanan (service), fungsi pengaturan (regulation), fungsi pembangunan (development), fungsi pemberdayaan (empowering), dan fungsi perlindungan (protection).

Pegawai Negeri sebagai bagian dari sumber daya aparatur perlu dikembangkan, didorong dan ditumbuhkan prakarsa dan kreativitas untuk mampu menunjukkan disiplin, kinerja dan produktivitas kerja

yang optimal dalam menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan publik di bidang pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan.

Berkembang tidaknya potensi prakarsa, kreativitas yang dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin, kinerja maupun produktivitas Pegawai Negeri Sipil secara individual maupun institusional, tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor internal dari Pegawai Negeri yang bersangkutan maupun faktor eksternal dimana Pegawai Negeri yang bersangkutan bekerja. Faktor internal antara lain : faktor pendidikan, keahlian, motivasi, pendapatan, kesehatan: sedangkan faktor eksternal antara lain seperti : sistem penggajian, pola rekrutmen, pola distribusi kerja, suasana lingkungan kerja, kepemimpinan, sarana kerja, dan lain-lain.

Pengaruh faktor internal maupun eksternal tersebut diatasterhadap prestasi dan kinerja seorang karyawan atau pegawaidikonstatir pula oleh para ahli management antara lain :

Menurut Payaman (2000), mengatakan bahwa " kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, akumulasi latihan, pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental dan kebugaran jasmani ".

Menurut Siagian SP (1992) mengatakan, bahwa " motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja, perasaan keikutsertaan, perikemanusiaan, penghargaan terhadap prestasi, kesetiaan pimpinan terhadap bawahan, dan tugas pekerjaan yang sifatnya menarik ".

Kinerja suatu organisasi pemerintahan tidak terlepas dari kinerja karyawan secara individual. Dari berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagaimana diuraikan diatas, antara lain adalah faktor pendidikan, akumulasi pelatihan, distribusi pekerja, sarana kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan formal yang memadai apabila diikuti dengan pendidikan keterampilan dan keahlian, adanya distribusi pekerjaan yang jelas, pemberian kompensasi yang memadai, dukungan sarana kerja yang memadai, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, Pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri yang secara ekplisit akan berkontribusi pula pada kinerja organisasi dimana karyawan bekerja.

Dari aspek ekonomi ketenaga kerjaan, peningkatan kemampuan bekerja atau kinerja seorang karyawan atau pegawai akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan yang sekaligus meningkatkan profit atau laba perusahaan. Pada sisi lain seorang karyawan akan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, karena perusahaan atau produsen akan membayar jasa kepada seorang karyawan atas jumlah barang atau jasa yang jauh lebih besar .dari sebelumnya. Namun demikian pada umumnya para manage, juga percaya, bahwa para karyawan tidak akan bekerja dengan penuh enerjik kecuali mereka harus diawasi dan dikendalikan. Pentingnya aspek kinerja karyawan terhadap tercapainya tujuan organisasi telah mendorong para ahli untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Pada penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa faktor dominan yang diduga kuat berkontribusi secara positif ataupun secara negatif terhadap kinerja pegawai negeri di Pemerintah Kota Manado, yaitu pelatihan pegawai, motivasi kerja, dan distribusi pekerjaan ".Oleh sebab itu sasaran kajian dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan melibatkan seluruh sumber daya seperti dana, daya sarana dan prasarana, sehingga secara implementatif dapat memaksimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan publik. Pada aspek ini maka analisis hubungan antara tingkat, pengetahuan pegawai, motivasi kerjadan distribusi pekerjaan bagi seorang pegawai dapat berkontribusi atau tidak terhadap peningkatan kinerja pegawai dan dengan kinerja pegawai tertentu dapat berkontribusi atau tidak terhadap kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat, adalah sesuatu yang sangat menarik dalam upaya kajian akademis.

Penelitian ini mengambil fokus Pemerintah Kota Manado dengan obyek adalah Pegawai Negeri, karena pertimbangan, sebagai berikut :

Bahwa penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh khususnya faktor pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri di Pemerintah Kota Manado pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dikemukakan dalam berbagai formulasi dan versi,sehingga diharapkan dapat memberikan referensi dan bahan perbandingan terhadap penelitian ini.

Bahwa penelitian mengenai pengaruh faktor distribusi pekerjaan terhadap peningkatan kinerja, serta korelasi dan sinergisitas kinerja pegawai negeri terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik belum pernah dilakukan di Pemerintah Kota Manado.

Bahwa penelitian ini sangat terkait erat dengan kajian implementasi prioritas pembangunan Pemerintah Kota Manado, yaitu pemberdayaan birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik sebagaimana dituangkan dalam kebijakan strategis Pemerintah Kota Manado periode 2004-2013.

Dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan publik di Pemerintah Kota Manado didukung oleh Pegawai Negeri sebanyak 7.971 orang, yang terdistribusi pada : 16 Dinas, 13 Badan, 10 Kantor.

Jumlah Pegawai Negeri dibandingkan dengan jumlah penduduk Pemerintah Kota Manado sebanyak 419.596 jiwa, berarti ratio cakupan pelayanan adalah 1 :52,64 artinya bahwa tiap 1 (satu) orang Pegawai Negeri melayani 52-53 jiwa penduduk. Ratio cakupan pelayanan tersebut diatas menunjukkan bahwa mustinya tingkat kualitas pelayanan yang didapat oleh masyarakat relatif cukup terjangkau atau masyarakat seharusnya sudah mendapat pelayanan yang memuaskan dari aparat pemerintah daerah. Namun demikian dalam berbagai pengamatan menunjukkan bahwa masih terdapat masyarakat yang mengeluhkan pelayanan yang diperoleh, terutama mengenai bidang pelayanan publik yang dilaksanakan di Unit Pelayanan Satu Atap, seperti pelayanan KTP, SIUP, SITU dan IMMB.

Permasalahan.

Permasalahan adalah kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang memerlukan pemecahan.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu

- Apakah faktor pelatihan, motivasi kerja dan distribusi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri di Lingkungan Pemerintah Kota Manado?
- Apakah Kinerja Pegawai Negeri berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Pemerintah Kota Manado?.

Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah

- Untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan, motivasi kerja dan distribusi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri di Pemerintah Kota Manado.
- Untuk mengetahui korelasi dan pengaruh kinerja pegawai negeri terhadap kualitas pelayanan publik di Pemerintah Kota Manado.

Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Hasil Penelitian ini diharapkan sebagai masukan kepada Pemerintah Kota Manado dalam upaya mewujudkan tujuan kebijakan prioritas pembangunan khususnya pada kebijakan pemberdayaan pembangunan dan peningkatan pelayanan publik.

Bagi penulis penelitian ini merupakan media pembelajaran terhadap penerapan konsep-konsep ekonomi dalam melakukan analisis dan pengujian terhadap hubungan yang saling berpengaruh antara fenomena sosial-ekonomi, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai negeri dan peningkatan pelayanan publik di lingkungan pemerintah Pemerintah Kota Manado.

Sebagai salah satu bahan perbandingan bagi kalangan akademis yang berminat mengembangkan penelitiannya dalam bidang sumber daya manusia dengan konsentrasi pada kinerja Pegawai Negeri.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pembangunan Ekonomi Daerah

Pembangunan ekonomi daerah adalah suatu proses dimana pemerintah daerah dan masyarakatnya mengelola sumberdaya-sumberdaya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan antara Pemerintah Daerah dengan sektor swasta untuk menciptakan suatu lapangan kerja baru dan merangsang

perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi) dalam wilayah tersebut. Masalah pokok dalam pembangunan daerah adalah terletak pada penekanan terhadap kebijakan-kebijakan pembangunan yang didasarkan pada kekhasan daerah yang bersangkutan (endogenous development) dengan menggunakan potensi sumberdaya manusia, kelembagaan, dan sumberdaya fisik secara lokal (daerah). Orientasi ini mengarahkan kita kepada pengambilan inisiatif-inisiatif yang berasal dari daerah tersebut dalam proses pembangunan untuk menciptakan kesempatan kerja baru dan merangsang peningkatan kegiatan ekonomi. Pembangunan ekonomi daerah adalah suatu proses, yaitu proses yang mencakup pembentukan institusi-institusi baru, pembangunan industri-industri alternatif, perbaikan kapasitas tenaga kerja yang ada untuk menghasilkan produk dan jasa yang lebih baik, identifikasi pasar-pasar baru, alih ilmu pengetahuan, dan pengembangan perusahaan-perusahaan baru. Setiap upaya pembangunan ekonomi daerah mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat daerah. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah daerah dan masyarakatnya harus secara bersama-sama mengambil inisiatif pembangunan daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah beserta partisipasi masyarakatnya dan dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang ada harus mampu menaksir potensi sumberdaya-sumberdaya yang diperlukan untuk merancang dan membangun perekonomian daerah. (Arsyad, 1999:298).

Konsep Ketenagakerjaan Angkatan Kerja.

Tenaga kerja (Manpower) adalah penduduk yang usia kerja (berusia 15 hingga 64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Subri, 2003:55). Konsep angkatan kerja yang digunakan oleh badan pusat statistik (BPS) adalah The Labor Force Concept yang disarankan oleh International Labor Organization (ILO). Dalam konsep ini penduduk dibagi menjadi dua kelompok yaitu penduduk usia kerja dan penduduk bukan usia kerja, selanjutnya penduduk usia kerja di kelompokkan pula menjadi dua kategori berdasarkan kegiatan utama yang sedang dilakukannya sehingga dapat dibedakan menjadi angkatan kerja dan kelompok bukan angkatan kerja. Penduduk Usia Kerja menurut Labor Force Concept (dalam Sobri, 2003) adalah penduduk yang berumur 15 tahun dan lebih. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan penduduk yang sedang mencari pekerjaan, sebaliknya penduduk yang bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya, yang tidak tercakup dalam kegiatan bekerja.

Pekerja.

Pekerja adalah orang-orang yang mempunyai pekerjaan, mencakup orang yang mempunyai pekerjaan dan (scat di sensus atau di survei) memang sedang bekerja, serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu kebetulan sedang tidak bekerja. Punya pekerjaan tetapi sedang tidak bekerja adalah keadaan dari seseorang yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu tidak bekerja karena berbagai sebab seperti sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya, termasuk mereka yang sudah diterima kerja tetapi selama seminggu lalu belum mulai bekerja. Contoh :

1. Pegawai pemerintah/swasta yang sedang tidak masuk bekerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir mesin/peralatan perusahaan mengalami kerusakan dan sebagainya.
2. Petani yang sedang mengusahakan tanah pertanian dan sedang tidak bekerja karena alasan sakit atau menunggu pekerjaan berikutnya (menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah).
3. Orang-orang yang bekerja atas tanggungan atau resiko sendiri dalam suatu bidang keahlian, yang sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu pesanan dan sebagainya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri

Pelatihan

Tidak sedikit organisasi dan perusahaan yang menginginkan tercapainya tingkat produksi yang tinggi. Setiap pegawai atau karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan mencapai output dan outcome yang optimal atau tingkat produktivitas yang tinggi dengan alasan keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Namun demikian para pimpinan organisasi atau perusahaan sering mengabaikan faktor peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai atau karyawan dengan cara mengikutkan dalam berbagai kegiatan pelatihan, karena mereka menganggap kegiatan pelatihan hanya membuang-buang biaya, ketimbang biaya itu diinvestasikan untuk menambah kapasitas produksi, seperti menambah sarana kerja atau mesin produksi. Sementara itu tambahan investasi berupa saran kerja maupun mesin produksi hanya bisa jalankan secara lebih produktif manakala pegawai atau karyawan yang ada mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan. Sebaliknya manakala pegawai atau karyawan yang dipekerjakan tidak disiapkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menggerakkan sarana atau mesin produksi, maka bukan mustahil hasil produksi tidak dapat dicapai secara maksimal, bahkan akan menimbulkan kerugian bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Tegasnya pelatihan pegawai atau karyawan dalam dunia organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun swasta merupakan faktor yang sangat menentukan. Pelatihan dimaksud sebagai suatu proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya agar orang yang dilatih dapat bekerja dengan baik dan produktivitas tinggi.

Gary Dessler (1997) menegaskan bahwa, program pelatihan yang sistematis dapat menunjang peningkatan produktivitas, mutu kerja, dan kompetensi.

Tujuan utama pelatihan pada dasarnya dikelompokkan kedalam lima bagian yakni:

- A. Memperbaiki kinerja.
- B. Memanfaatkan keahlian pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- C. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- D. Membantu memecahkan masalah-masalah organisatoris yang bersifat operasional.
- E. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
- F. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
- G. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan pertumbuhan pribadi.

Sedangkan manfaat pelatihan dapat dikemukakan, adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang Lebih menguntungkan
- d. Mengurangi jumlah dan biaya kerja
- e. Membantu pegawai dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi dan karirnya.

Motivasi Kerja.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa kapasitas bekerja maupun hasil pekerjaan yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, umumnya tidak akan sama hasil capaian output maupun outcome antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, baik untuk satu jenis pekerjaan yang sama maupun untuk jenis pekerjaan yang berbeda. Di satu pihak seorang pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan dengan menunjukkan kapasitas bekerja yang tinggi sehingga dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif cepat, biaya relatif kecil dan dengan hasil yang sangat optimal. Di pihak lain seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam kapasitas yang rendah sehingga penyelesaiannya memakan waktu yang relatif lama, biaya yang relatif banyak dan hasil yang dicapainya relatif tidak memuaskan. Hal ini tidak terlepas dari daya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang memberikan kekuatan atau dorongan kepada masing-masing pegawai untuk menunjukkan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diserahkan dengan tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Bedjo Siswanto (1989 : 255) menyatakan bahwa kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berprestasi tercermin secara paling langsung dalam upayanya sejauh mana ia bekerja keras.

Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik ataupun sebaliknya, karena paling tidak ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi dalam hal upaya berupa menjadi prestasi :

- Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin terdapat prestasi yang baik.
- Kedua, persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimanapun juga dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi.

Menurut Hamalik, (1993:72). Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat ditentukan oleh unsur pimpinan dalam organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pimpinan dapat dilihat pada sejauh mana kemampuan motivasi staf yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan semangat dan etos kerja yang bermuara pada peningkatan produktivitas yang optimal dari masing-masing pegawai.

Siagian, (1995:138), mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hamalik, (1993:73), ada tiga unsur yang saling berkaitan dalam memotivasi pekerjaan yaitu:

1. Motivasi mulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi timbul dari perubahan-perubahan tertentu dalam sistem neuropsikologis dalam organisme manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya peranan affective arousal. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan Kelakutan yang bermotif.
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan pribadi yang bermotivasi mengadakan respon-respon yang tertuju ke arah suatu tujuan. Respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Setiap respon merupakan suatu langkah ke arah pencapaian tujuan.

Bertitik tolak pada pengertian motivasi tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan atau ketegangan. Dengan demikian, tidak akan ada motivasi jika tidak membawa dampak pada pemenuhan kebutuhan dan rasa kepuasan serta hilangnya ketidakseimbangan atau ketegangan didalam diri seseorang pegawai.

Distribusi Pekerjaan.

Para ahli management percaya bahwa didalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, maka seorang manager atau pimpinan harus dapat mendistribusikan pekerjaan kepada seluruh staf atau pegawai yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Distribusi pekerjaan merupakan salah satu prinsip terpenting di dalam organisasi modern yang memberikan makna, bahwa suatu organisasi tanpa distribusi pekerjaan, maka organisasi tersebut akan mengalami banyak persoalan dalam pencapaian tujuannya. Prinsip distribusi pekerjaan perlu dilakukan dalam organisasi, karena manusia pada umumnya mempunyai kemampuan yang terbatas. Tidak pernah ada manusia di dunia ini yang mempunyai kemampuan serba bisa untuk melaksanakan semua pekerjaan organisasi seorang diri. Disini pula urgensinya mengapa diperlukan orang-orang dalam organisasi sebagai karyawan atau pegawai. Siagian, (1985) menegaskan, bahwa "apabila orang-orang yang ada sebagai karyawan atau pegawai tidak melakukan aktifitas karena tidak mempunyai pekerjaan yang jelas untuk dilaksanakan, maka organisasi tersebut akan menjadi organisasi yang pasif dan mati serta merupakan kumpulan orang-orang saja. Pimpinan di dalam suatu organisasi harus dapat melakukan pendistribusian pekerjaan, sehingga orang-orang di dalam organisasi sebagai karyawan mempunyai tugas pekerjaan yang jelas, pada gilirannya masing-masing karyawan akan melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan".

Lebih lanjut menurut Siagian, bahwa distribusi pekerjaan harus pula diikuti dengan pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab yang jelas, karena distribusi pekerjaan tanpa kewenangan akan menimbulkan keragu-raguan dalam melaksanakan tugas, serta penyerahan kewenangan atas suatu pekerjaan tanpa diikuti dengan tanggung jawab akan menimbulkan penyalahgunaan kewenangan atau melaksanakan pekerjaan di luar batas kewenangan seharusnya.

Distribusi pekerjaan yang diikuti dengan pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab yang jelas merupakan wujud dari suatu penghargaan dan kepercayaan organisasi kepada karyawan atau pegawai. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan akan menunjukkan keseriusan dan kemampuan yang optimal, dalam arti menunjukkan kinerja yang optimal karena menyadari bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadinya akan tercapai.

Konsep Pengukuran Kinerja.

Dewasa ini konsep pengelolaan program dan kegiatan yang berbasis kinerja telah menjadi tren dalam dunia organisasi pemerintahan. Penyusunan perencanaan anggaran berbasis kinerja, memberikan gambaran terhadap sebuah perencanaan yang tidak saja memuat dukungan input seperti jumlah biaya, tenaga dan sarana dari suatu kegiatan, tetapi dalam dokumen perencanaan suatu kegiatan harus tampak jelas adanya indikator capaian, yaitu output, outcome, benefit dan impact. Dalam management pemerintahan, pelaksanaan perencanaan tersebut pada gilirannya akan dievaluasi tingkat keberhasilan yang tergambar pada laporan akhir tahun yang disebut dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada setiap akhir tahun. Oleh karena Pegawai Negeri selaku subyek dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan atas setiap kegiatan pada masing-masing instansi pemerintah yang bersangkutan, maka capaian kinerja instansi tentunya tidak terlepas dari capaian kinerja dari pada Pegawai negeri baik secara perorangan maupun secara bersama-sama.

Yang dimaksudkan dengan kinerja, adalah suatu prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam tugas. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia, misalnya Pegawai Negeri dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan untuk menghasilkan sesuatu barang atau jasa yang terlihat pada indikator output, outcome, benefit dan impact, yang didasarkan pada standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Kinerja berasal dari kata " performance " akar kata " perform " yang mempunyai beberapa pengertian, sebagai berikut :

1. To do or carry out execute, artinya : melakukan atau menjaikan atau melaksanakan;
2. To discharge of fulfil as a vow, artinya memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar;
3. To portray, as character in a play, artinya : menggambarkan suatu karakter dalam permainan;
4. To trent by the voice or musical instrumen, artinya menggambarkan dengan suara atau alat musik
5. To execute or complete an undertakeng, artinya : melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab;
6. To act a part in a play, artinya melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan;
7. To perform music, artinya : memainkan (pertunjukkan) musik;
8. To do what is expected of a person or machine, artinya : melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin " (The Scribner Bantam English Dictionary, 1979).

Bernardian, Jhonson.H dan Joyce. E. A. Russel; efisiensi kinerja yaitu : " Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function activity during a specific time period (artinya kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula) ".

Adapun dalam penelitian ini, yang dimaksudkan dengan kinerja pegawai, yaitu performance seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Konsep Pelayanan Publik.

Pelayanan publik oleh aparaturnegara saat ini telah menjadi issue strategis, karena tingkat kualitas kinerja pelayanan publik akan menentukan baik buruknya pelayanan kepada masyarakat dan

padagilirannya akan menentukan pula citra dari aparatur negara itu sendiri. Peningkatan pelayanan publik diharapkan akan meningkatkan citra pemerintah di mata masyarakat, karena dengan kualitas pelayanan publik yang semakin baik, kepuasan dan kepercayaan masyarakat akan dapat diwujudkan. Namun demikian tidak dapat disangkal bahwa pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih banyak dijumpai kelemahan. Hal ini dapat dilihat pada adanya keluhan masyarakat yang sering disampaikan melalui berbagai media massa maupun melalui aksi-aksi demonstrasi yang digelar oleh masyarakat.

Mengingat unsur pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama pemerintah, maka upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas oleh aparatur pemerintah atau para pegawai negeri haruslah dilaksanakan secara simultan. Kewajiban pemerintah daerah sebagai penyelenggara utama pelayanan publik untuk melayani kebutuhan publik yang lebih baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan demokratis. Memberikan pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik (pemerintah daerah) merupakan kegiatan yang harus dilakukan secara berkesinambungan seiring dengan perkembangan harapan publik yang menuntut untuk dilakukan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Peningkatan Kualitas Pelayanan

Peningkatan kualitas pelayanan menurut Parasuraman (dalam Fandy Tjiptono 1996: 70) meliputi lima dimensi pokok, yaitu:

1. Bukti langsung (tangibles), meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
2. Keandalan (reliability) yaitu kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.
3. Daya tanggap (responsiveness) yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
4. Jaminan (assurance), mencakup pengetahuan kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan.
5. Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para pelanggan.

Lovelock (1992) mengemukakan lima prinsip yang harus diperhatikan bagi pelayanan publik, agar kualitas layanan dapat dicapai antara lain:

1. Tangible (terjamah), yang antara lain meliputi kemampuan fisik, peralatan, personil dan komunikasi material.
2. Reliable (handal), yang meliputi kemampuan membentuk pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan memiliki keajegan.
3. Responsiveness (pertanggungjawaban), yaitu rasa tanggung jawab terhadap mutu pelayanan.
4. Assurance (jaminan), yang meliputi pengetahuan, perilaku dan kemampuan pegawai
5. Empathy (empati), yaitu perhatian perorangan pada pelanggan.

Disamping itu maka dalam rangka peningkatan pelayanan publik dalam memberikan layanan publik setidaknya para pelayan publik harus:

1. Mengetahui kebutuhan yang dilayani
2. Menerapkan persyaratan manajemen untuk mendukung penampilan (kinerja)
3. Memantau dan mengukur kinerja

Untuk itu sebagai perwujudan dari apa yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh pelayan publik agar kualitas Layanan menjadi baik, maka dalam memberikan Layanan publik seharusnya:

1. Mudah dalam pengurusan bagi yang berkepentingan (prosedurnya sederhana)
2. Mendapat pelayanan yang wajar
3. Mendapat pelayanan yang sama tanpa pilih kasih
4. Mendapat perlakuan jujur dan terus terang (transparansi)

Dalam pandangan Albrecht dan Zemke (1990:41) kualitas pelayanan publik merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek, yaitu sistem pelayanan, sumberdaya manusia pemberi pelayanan, strategi, dan pelanggan (customers) Suatu sistem yang baik akan memberikan prosedur pelayanan yang terstandar dan memberikan mekanisme kontrol di dalam dirinya (build in control) sehingga segala bentuk penyimpangan

yang terjadi akan mudah diketahui. Selain itu sistem pelayanan juga harus sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Ini berarti organisasi harus mampu merespon kebutuhan dan keinginan pelanggan dengan menyediakan sistem pelayanan dan strategi yang tepat.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh pegawai negeri sebagaimana diamanatkan di dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS), perlu disusunnya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai tolak ukur untuk menilai tingkat kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Di dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/22004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah, pada lampiran Keputusan Menpan tersebut menegaskan, bahwa yang dimaksudkan dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), adalah data dan informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya (Menpan. 2004: 2).

Untuk mengetahui kepuasan masyarakat atau pelanggan dapat dilakukan melalui pengukuran kepuasan masyarakat atau pelanggan, untuk dapat mengetahui sampai sejauh mana pelayanan telah mampu memenuhi harapan atau dapat memberikan pelayanan kepada pelanggan, maka organisasi harus mengetahui tingkat harapan pelanggan atau suatu atribut tertentu. Harapan pelanggan ini selanjutnya akan dibandingkan dengan kinerja aktualnya, sehingga dari sini akan diperoleh indeks kepuasan pelanggan yang mencerminkan kualitas pelayanan yang diterima oleh pelanggan.

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah :

- A. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari para responden.
- B. Data kuantitatif, yaitu data sekunder yang diperoleh melalui hasil kompilasi data statistik atau bahan-bahan laporan penyelenggaraan tugas yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kota Manado.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Manado dengan waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2015.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Metode Angket adalah metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, dikirim untuk diisi oleh responden, selanjutnya dikembalikan ke peneliti untuk pengolahan data selanjutnya.
2. Observasi (pengamatan) yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian yang berkaitan dengan optimalisasi dalam penegakan disiplin dan pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai negeri di Kota Manado.
3. Interview yaitu proses memperoleh data penelitian dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab dengan para responden secara langsung berkaitan dengan optimalisasi penegakan disiplin bagi pegawai negeri di Kota Manado.
4. Dokumentasi, yaitu teknik perolehan data melalui penelusuran berbagai dokumen tertulis berupa aspek penegakan disiplin melalui data absensi pegawai dalam suatu kurun waktu (Bungin, 2006: 144).

Populasi dan Sampel.

Populasi.

Populasi Pegawai Negeri dimaksudkan untuk meneliti korelasi faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri di Kota Manado yang dalam penelitian ini difokuskan pada faktor pelatihan, motivasi kerja dan distribusi pekerjaan. Seperti diketahui bahwa jumlah Pegawai negeri di Kota Manado

sebanyak 4.936 orang. Disamping jumlahnya banyak dan tersebar secara luas sampai di kepulauan terpencil, maka penetapan populasi dalam penelitian ini berdasarkan teknik sample survey atau samplenumeration, dimana populasi pegawai negeri yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang ada pada organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang terpilih sebagai sample klaster.

Adapun populasi penelitian tersebar pada organisasi satuan kerja perangkat daerah yang terdiri dari

1. Organisasi Sekretariat = 2 sekretariat
2. Organisasi Dinas Daerah = 16 dinas
3. Organisasi Teknis/Badan Daerah = 10 badan
4. Organisasi Kantor Daerah = 7 kantor
5. Organisasi Kecamatan = 12 kecamatan
6. Organisasi Kelurahan = 152 Kelurahan

Dengan demikian jumlah populasi pegawai negeri yang dimaksud dalam penelitian ini bukan lagi berjumlah 4936 orang. Mengingat jumlah populasi yang cukup besar dan tersebar luas, maka penelitian ini akan memfokuskan ada organisasi perangkat daerah yang secara fungsional melaksanakan pelayanan Publik.

Penetapan populasi sebagaimana tersebut diatas dengan pertimbangan, sebagai berikut

- A. Dapat memberikandeskripsi tingkat kinerja pegawai pada masing-masing rumpun organisasi.
- B. Populasi bersifat homogen sehingga setiap bagian dalam populasi akan sama dengan bagian lain dari populasi itu.
- C. Sample yang akan ditetapkan nanti relatif terbatas, sehingga dapat dijangkau dalam kurun waktu penelitian, biaya yang relatif Lebih murah, serta hasil penelitiannya dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana yang diharapkan.

Populasi penduduk dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan kinerja pegawai negeri dengan peningkatan pelayanan publik yang terukur secara kuantitatif pada nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Adapun populasi penduduk yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah penduduk Kota Manado yang dibatasi pada kelompok penduduk non pegawai negeri yang berusia diatas diatas 17 tahun. Penduduk mana merupakan penduduk khalayak yang tidak dibedakan pendidikan, pekerjaan dan jenis kelamin serta domisilinya, melainkan penduduk yang mempunyai hubungan kepentingan dengan urusan pelayanan langsung dad pegawai negeri melalui Unit Pelayanan Satu Atap (S MPTAP) yang dibatasi pads pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB), pelayanan Surat Tempat Usaha (SITU), serta pelayanan Surat Izin Usaha Berdagang (SIJB).

Sample.

Penetapan sample Pegawai Negeri dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut : Terlebih dahulu menetapkan sample klaster sebesar 20% dari populasi masing-masing klaster berdasarkan rumpun organisasi perangkat daerah, yaitu rumpun sekretariat, rumpun dinas, rumpun badan rumpun kantor dan rumpun kecamatan.

Adapun yang menjadi alasan penetapan proporsi sampel sebesar 20% didasarkan pada pertimbangan, bahwa : apabila populasi kurang dari 100 maka lebih ideal diambil semua populasi sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi, sebaliknya jika populasinya lebih besar dari 100, maka penarikan sampel dilakukan antorgansiasara 10- s/d 15% atau 20 s/d 25% atau lebih dengan mempertimbangkan kemampuan peneliti dari aspek waktu, tenaga maupun dana yang tersedia serta luasnya geografis (Arikunto, 2002: 112).

Dengan asumsi dasar mengenai proporsi sample sebagaimana dikemukakan diatas, maka penetapan sample pada penelitian ini adalah sebesar 20% atau lebih dan dari 552 orang atau 104 responden.

Metode Analisis

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Secara umum, pendekatan kuantitatif lebih fokus pada tujuan untuk generalisasi, dengan melakukan pengujian statistik dan steril dari pengaruh subjektif peneliti (Sekaran, 1992). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda adalah analisis mengenai beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen.

Secara umum, analisis regresi adalah analisis mengenai variabel independen dengan variabel dependen yang bertujuan untuk mengestimasi nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003). Teknik yang digunakan untuk mencari nilai persamaan regresi yaitu dengan analisis *Least Squares* (kuadrat terkecil) dengan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan. Dalam analisis regresi selain mengukur seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, juga menunjukkan bagaimana hubungan antara variabel independen dengan dependen, sehingga dapat membedakan variabel independen dengan variabel dependen tersebut (Ghozali, 2006). Dimana dalam penelitian ini, tiga komponen dari pendapatan daerah yaitu Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Khusus sebagai variabel independen, akan dianalisis pengaruhnya terhadap alokasi belanja daerah yang diukur belanja modal sebagai variabel dependen. Beberapa langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linier masing- masing akan dijelaskan di bawah ini:

Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dengan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan Pendapatan asli daerah, dana alokasi khusus dan belanja modal

Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan analisis grafik. Pengujian normalitas melalui analisis grafik adalah dengan cara menganalisis grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Data dapat dikatakan normal jika data atau titik-titik terbesar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006). Uji multikolonieritas ini digunakan karena pada analisis regresi terdapat

asumsi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolonieritas atau tidak yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* <0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi berganda linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Jika ada masalah autokorelasi, maka model regresi yang seharusnya signifikan, menjadi tidak layak untuk dipakai (Singgih Santoso, 2000).

Autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Durbin Watson*. Singgih (2000), bila angka D-W diantara -2 samapai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi. Menurut Ghozali (2006), untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi bisa menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test)

Tabel 1
Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tdk ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tdk ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tdk ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tdk ada autokorelasi,	Tdk ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali, 2006

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk melihat penyebaran data. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur dan data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diidentifikasi tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali,2006).

Model Regresi

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda linier yang digunakan untuk melihat pengaruh pendapatan yaitu PAD dan DAK terhadap Belanja pembangunan yang berupa alokasi belanja Modal. Data diolah dengan bantuan software SPSS seri 21.00. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi variabel independen terhadap variabel dependen (sekaran, 1992). Ada dua persamaan regresi, persamaan regresi adalah:

Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of Fitnya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dimana

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka hipotesis alternatif diterima artinya semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

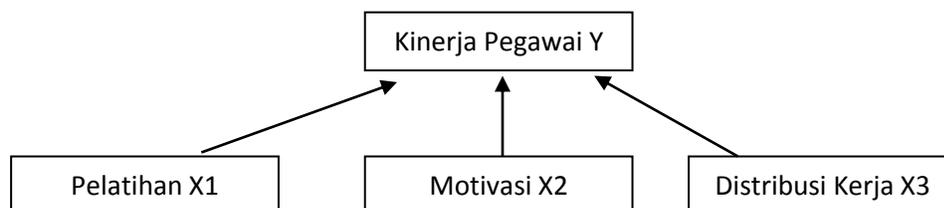
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji statistik t ini digunakan karena untuk memperoleh keyakinan tentang kebaikan dari model regresi dalam memprediksi.

Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel maka berarti t hitung tersebut signifikan artinya hipotesis alternatif diterima yaitu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, bisa juga dilakukan dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Hipotesis diterima apabila *p-value* < 5 % (Ghozali, 2006).

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen adalah Pelatihan, motivasi kerja dan distribusi kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja Pegawai. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 1



HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh Pelatihan, motivasi kerja dan distribusi kerja terhadap adalah kinerja Pegawai.

Pengujian Asumsi klasik Multikolerasi

Tabel 2 multikorelasi
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.913	1.095
	Motivasi Kerja	.482	2.073
	Distribusi Pekerjaan	.476	2.101

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber data : Pengolahan Data 2015

Coefficients (a)

Dilihat dari tabel 4.1 Coefficients nilai VIF pada Output menunjukkan keberadaan *multikolinearitas*.

Bila VIF < 10,00 maka tidak terjadi gejala Multikolerasi

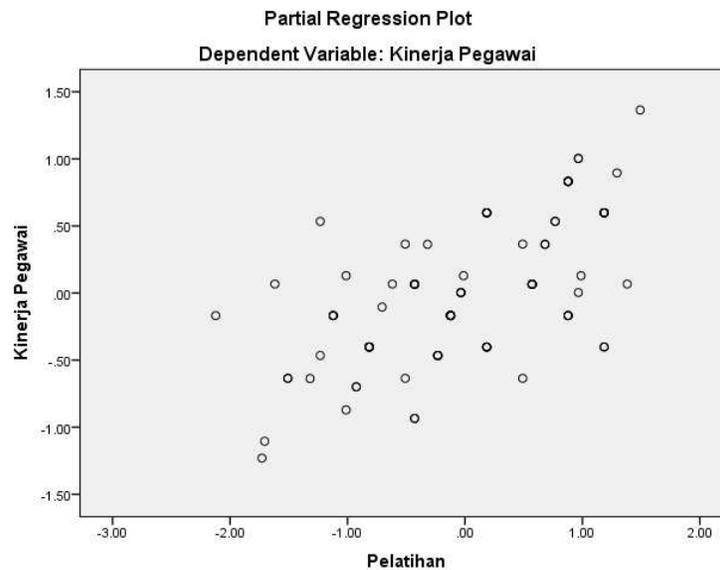
Bila VIF > 10,00 maka terjadi gejala Multikolerasi

Dengan Hasil :Nilai VIF

: X1 Pelatihan	= 1,095
: X2 Motivasi Kerja	= 2.073
: X3 Distribusi Pekerjaan	= 2.101

Diagram Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Kurva Uji Heterokedastisitas hasil Model Penelitian



Dari diagram diatas tersebut terlihat bahwa penyebaran residual tidak teratur. Hal tersebut terlihat pada plot yang terpancar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan hasil demikian, kesimpulan yang biasa diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala homokedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	101 ^a	.000	1.839

- a. Predictors: (Constant), Distribusi Pekerjaan, Pelatihan, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Pada analisis regresi terlihat bahwa nilai DW 1,839 dan nilai DL 0.1714 , dan DU 3,149 .DL < DW < DU yakni 0.610 DL, 0,931 DW, 1,400 DU. DW berada pada antara DL dan DU dan berada pada titik keragu-raguan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala autokorelasi yang lemah.

Pengaruh secara langsung Variabel Distribusi Pekerjaan, Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Variabel dependen kinerja pegawai

Tabel 4 Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.877 ^a	.769	.762	.40103	.769	111.892	3

- a. Predictors: (Constant), Distribusi Pekerjaan, Pelatihan, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam melihat pengaruh Variabel Independen Distribusi Pekerjaan, Pelatihan, Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Dependen Endogenus Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4 Model Summary diatas, pada nilai R square. Besarnya R square (R²) pada tabel dibawah ini adalah 0,762. Angka tersebut mempunyai makna Besarnya pengaruh Variabel independen exogenous pendapatan asli daerah dan dana alokasi khusus terhadap variabel dependen endogenus belanja modal secara gabungan. Dalam menghitung Koefisien Determinasi (KD) dapat diketahui dengan rumus :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,762 \times 100\%$$

$$KD = 76,2 \%$$

Besarnya pengaruh Variabel Independen belanja tidak langsung dan belanja langsung terhadap Variabel Dependen sub-sektor transportasi secara gabungan adalah 76,2%. Dan pengaruh diluar model dapat di hitung dengan :

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,762$$

$$e = 0,238 \times 100\%$$

$$e = 23,8\%$$

Yang berarti 23,8% besarnya faktor lain yang mempengaruhi diluar model yang di teliti. Artinya besarnya pengaruh variabel independen pendapatan asli daerah dan dana alokasi khusus terhadap variabel dependen belanja modal adalah sebesar 76,2 %, sedangkan pengaruh sebesar 23,8 % disebabkan oleh variabel di luar model yang di teliti.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.031	.167		.184	.854
1 Pelatihan	.381	.047	.406	8.114	.000
Motivasi Kerja	.256	.060	.294	4.270	.000
Distribusi Pekerjaan	.394	.065	.423	6.099	.000

Untuk melihat apakah ada Pengaruh Linier Variabel Independen Exogenus Pelatihan terhadap Variabel Dependen Endogenus kinerja. Dapat dilihat pada tabel 5 Coefficients(a).

Menentukan besarnya taraf Signifikan sebesar 0,05 dan Degree of Freedom $DF = n - (K+1)$ atau $DF = 104 - (2+1) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 11,837 (untuk uji dua arah).

Dalam perhitungan SPSS yang tertera pada tabel Coefficients di atas dimana tabel t adalah untuk menunjukkan bahwa adanya Pengaruh linier antara Variabel Pelatihan terhadap Variabel Dependen kinerja pegawai ialah 8,114.

Menghitung besarnya angka t tabel / nilai kritis dengan ketentuan sebagai berikut:

Menentukan besarnya taraf Signifikan sebesar 0,05 dan Degree of Freedom $DF = n - (K+1)$ atau $104 - (2+1) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 0,170 (untuk uji dua arah)

Pengujian Hipotesis t kriterianya sebagai berikut :

1. Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak, dan H1 diterima
2. Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima, dan H1 ditolak

Dimana dalam melihat pengaruh signifikan atau tidak Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika Signifikan < 0,05 maka berpengaruh signifikan
2. Jika Signifikan > 0,05 maka tidak ada pengaruh signifikan

Hasil dari perhitungan dengan SPSS menunjukkan angka t hitung sebesar 8.114 > t tabel sebesar 2,132. Dengan demikian keputusannya ialah H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh linear antara variabel independen pelatihan terhadap variabel independen kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja diketahui dari nilai Koefisien Beta (dalam kolom Standardized Coefficients Beta) ialah 0,000 Signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil yang tertera pada kolom Sig ,000 > 0,05.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Untuk melihat apakah ada Pengaruh Linier Variabel Independen Exogenus motivasi kerja terhadap Variabel Dependen Endogenus kinerja. Dapat dilihat pada tabel 6 Coefficients(a).

Menentukan besarnya taraf Signifikan sebesar 0,05 dan Degree of Freedom $DF = n - (K+1)$ atau $DF = 104 - (2+1) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 2,837 (untuk uji dua arah).

Dalam perhitungan SPSS yang tertera pada tabel Coefficients di atas dimana tabel t adalah untuk menunjukkan bahwa adanya Pengaruh linier antara Variabel Pelatihan terhadap Variabel Dependen kinerja pegawai ialah 4,270.

Menghitung besarnya angka t tabel / nilai kritis dengan ketentuan sebagai berikut:

Menentukan besarnya taraf Signifikan sebesar 0,05 dan Degree of Freedom $DF = n - (K+1)$ atau $104 - (2+1) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh t tabel sebesar 1,170 (untuk uji dua arah)

Pengujian Hipotesis t kriterianya sebagai berikut :

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Dimana dalam melihat pengaruh signifikan atau tidak Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika Signifikan $< 0,05$ maka berpengaruh signifikan
2. Jika Signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan

Hasil dari perhitungan dengan SPSS menunjukkan angka $t \text{ hitung}$ sebesar $4.270 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,132$. Dengan demikian keputusannya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh linear antara variable independen motivasi kerja terhadap variable independen kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja diketahui dari nilai Koefisien Beta (dalam kolom Standardized Coefficients Beta) ialah $0,000$ Signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil yang tertera pada kolom Sig $,000 > 0,05$.

Pengaruh Distribusi Kerja Terhadap Kinerja

Untuk melihat apakah ada Pengaruh Linier Variabel Independen Exogenous distribusi pekerjaan terhadap Variabel Dependen Endogenous kinerja. Dapat dilihat pada tabel 6 Coefficients(a).

Menentukan besarnya taraf Signifikan sebesar $0,05$ dan Degree of Freedom $DF = n - (K+1)$ atau $DF = 104 - (2+1) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh $t \text{ tabel}$ sebesar $2,837$ (untuk uji dua arah).

Dalam perhitungan SPSS yang tertera pada tabel Coefficients di atas dimana tabel t adalah untuk menunjukkan bahwa adanya Pengaruh linier antara Variabel Pelatihan terhadap Variabel Dependen kinerja pegawai ialah 6.099 .

Menghitung besarnya angka $t \text{ tabel}$ / nilai kritis dengan ketentuan sebagai berikut:

Menentukan besarnya taraf Signifikan sebesar $0,05$ dan Degree of Freedom $DF = n - (K+1)$ atau $104 - (2+1) = 101$. Dari ketentuan tersebut diperoleh $t \text{ tabel}$ sebesar $1,170$ (untuk uji dua arah)

Pengujian Hipotesis t kriterianya sebagai berikut :

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Dimana dalam melihat pengaruh signifikan atau tidak Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika Signifikan $< 0,05$ maka berpengaruh signifikan
2. Jika Signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan

Hasil dari perhitungan dengan SPSS menunjukkan angka $t \text{ hitung}$ sebesar $6.099 > t \text{ tabel}$ sebesar $2,132$. Dengan demikian keputusannya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh linear antara variable independen Distribusi pekerjaan terhadap variable independen kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja diketahui dari nilai Koefisien Beta (dalam kolom Standardized Coefficients Beta) ialah $0,000$ Signifikan karena nilai signifikansi / probabilitas hasil yang tertera pada kolom Sig $,000 > 0,05$.

Melihat Kelayakan Model Regresi

Untuk mengetahui model regresi yang telah dibuat sudah benar adalah dengan menggunakan pengujian dengan dua cara, yaitu Pertama menggunakan nilai F pada tabel keluaran ANOVA, dan Kedua dengan cara menggunakan nilai Probabilitas /nilai Sig pada tabel 7 keluaran ANOVA.

Tabel 6 Kelayakan Model Regresi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.985	3	17.995	111.892	.000 ^b
Residual	16.243	101	.161		
Total	70.229	104			

Sumber Data : Pengolahan Data 2015

Menghitung nilai F tabel dengan Ketentuan besar nilai taraf Signifikansi sebesar 0,05 dan Nilai Degree Of Freedom dengan ketentuan Numerator / Vektor 1 : Jumlah Variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan dumerator / Vektor 2 : jumlah kasus-jumlah variabel atau 104 – 3 = 101. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 6.942 Dengan kriteria pengambilan keputusan hasil pengujian hipotesis Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak, H1 diterima.

Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Hasil uji hipotesis adalah :

Hasil perhitungan dengan SPSS didapatkan angka F hitung sebesar 111.892 > F tabel sebesar 10,942. Dengan demikian H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya ada hubungan linier antara Variabel Independen Eksogenus Distribusi Pekerjaan, Pelatihan, Motivasi Kerja dengan Variabel Dependen Endogenus kinerja pegawai. Dengan nilai Sig 0,00 Kesimpulan adalah model regresi di atas sudah layak dan benar.

Reliability dan Validity Test

Uji Reliabilitas

Pada tabel di bawah ini ditunjukkan dengan cara pengukuran *One Shot* atau pengukuran sekali, di mana suatu *reliable* dinyatakan valid apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.828. Hal itu dapat dinyatakan reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

Uji Validitas

Uji validitas dapat ditunjukkan dengan menggunakan output SPSS dapat pula diketahui validitas tiap-tiap item pertanyaan melalui uji reliabilitas. Untuk mengetahui *item* pertanyaan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pertanyaan mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dikatakan valid. Besarnya r tabel untuk *try out* sebanyak 104 responden, besarnya $df = 101$ sebesar 0.361. Jadi, *item* pertanyaan yang valid mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0.361.

Case Processing Summary

	N	%
Valid	105	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pendapatan pemerintah dari pendapatan asli daerah berkorelasi positif dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap alokasi belanja langsung atau belanja pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah kota mongondow dalam hal ini belanja modal yang dilakukan oleh pemerintah. Hal ini tentu sejalan dengan program pemerintah pusat bahwa alokasi anggaran yang ada di daerah harus mengambil dari pendapatan asli daerah yang dimiliki

oleh daerah bersangkutan. Hal ini ditujukan agar pemerintah daerah bisa lebih memaksimalkan potensi-potensi pendapatan asli daerah yang dimiliki sehingga bisa meningkatkan kemandiriannya terhadap dana alokasi dari pemerintah pusat dan bisa semakin menggenjot kemandiriannya. Sedangkan untuk dana alokasi khusus selama tahun penelitian didapatkan hasil tidak positif atau tidak berkorelasi secara signifikan terhadap belanja modal yang dilakukan oleh pemerintah Bolaang Mongondow. Hal ini tentu erat hubungannya dengan kebijakan pemerintah untuk memberikan alokasi anggaran di sector pembangunan menggunakan dana dari pendapatan asli daerah bukan mengambil dari dana transfer pemerintah pusat. Apalagi jika dihubungkan dengan belanja modal, tujuan dari dana alokasi khusus sendiri adalah untuk realisasi program-program pemerintah pusat yang ada di daerah, sehingga pemerintah daerah dalam melakukan alokasi anggaran yang dimiliki tentu tidak bisa mengambil anggaran dari Dana alokasi khusus, sehingga apabila terjadi pertumbuhan dalam dana alokasi khusus tidak akan memberi pengaruh terhadap alokasi belanja modal. Namun pada saat dilakukan pengujian secara bersama-sama didapatkan hasil R Square sebesar 82.7 persen tingkat keterpengaruhan. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama baik Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Khusus berpengaruh signifikan terhadap Belanja Modal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya memperlihatkan secara jelas, bahwa terdapat pengaruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan, motivasi kerja dan distribusi pekerjaan secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai negeri di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Manado.

Demikian pula halnya dengan kinerja pegawai negeri juga menunjukkan pengaruh terhadap peningkatan pelayanan public yang ditunjukkan pada hasil analisis Indeks Kepuasan Masyarakat.

Selanjutnya hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Factor pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di Lingkungan Pemerintah Kota Manado. Pengaruh ini ditentukan oleh materi pelatihan yang sangat mendukung terhadap kemampuan, ketrampilan dan produktivitas kerja para pegawai yang makin meningkat setelah mengikuti pelatihan teknis di bidang tugasnya.
- Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja mendorong seseorang pegawai untuk secara tekun dan sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan berdasarkan tupoksinya. Motivasi kerja dalam penelitian ini ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditentukan oleh kesadaran setiap pegawai negeri untuk menunjukkan prestasi kerja yang baik karena dengan prestasi kerja tersebut disamping meningkatkan kinerja organisasi juga dapat meningkatkan karier pegawai yang bersangkutan.
- Distribusi pekerjaan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri di lingkungan Pemerintah Kota Manado. Hal ini ditentukan oleh system distribusi pekerjaan yang makin runtun ke seluruh komponen didalam organisasi, sehingga setiap pegawai mempunyai pekerjaan yang jelas. Oleh karena itu setiap pegawai berupaya untuk menunjukkan kemampuannya secara optimal, kerana mereka merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi dimana pegawai yang bersangkutan bekerja.
- Kinerja pegawai yang tinggi sebagai pengaruh dari factor pelatihan, motivasi kerja dan distribusi pekerjaan ternyata memberikan pengaruh yang signifikan pula terhadap kualitas pelayanan public yang ditunjukkan pada makin tingginya tingkat kepuasan masyarakat atas jasa pelayanan yang diberikan oleh petugas pelayanan termasuk sarana pendukung pelayanan, prosedur dan biaya pelayanan yang telah ditetapkan.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dan simpulan yang dikemukakan diatas, maka tesis ini perlu mengemukakan beberapa implikasi sekaligus sebagai rekomendasi khususnya kepada pihak Pemerintah Kota Manado, sebagai berikut :

- Dalam rangka meningkatkan efektifitas pelayanan panca program pembangunan Pemerintah Kota Manado khususnya bidang pemberdayaan birokrasi dan peningkatan pelayanan public, maka perlu ditingkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
- Untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai negeri sebagai sumber daya aparatur dalam melaksanakan pelayanan di bidang pembangunan, pemerintah dan kemasyarakatan, perlu terus ditingkatkan pengetahuan dan ketrampilan melalui berbagai program pendidikan non formal dan pelatihan teknis sesuai dengan tugas pokok masing-masing.
- Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu diikuti dengan peningkatan kesejahteraan dan pemberian penghargaan sehingga pegawai negeri lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal.
- Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, khususnya penyelenggaraan pelayanan public yang berpusat pada Unit Pelayanan Satu Atap atau SIMPTAP, perlu lebih ditingkatkan unsur-unsur pelayanan yang masih dirasa belum optimal, yaitu : prosedur pelayanan, tanggung jawab petugas pelayanan, kepastian biaya pelayanan, hadwal pelayanan, kenyamanan lingkungan pelayanan, dan keamanan pelayanan.