

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEBIJAKAN PEMERINTAH
DAERAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI
KALIMANTAN TENGAH**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

EMA HERMAWATI

NIM. 500023756

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2015

ABSTRACT

“The Influence Of Local Government Policy And Work Motivation On Employee Performance Social Affair Office In Central Kalimantan Province”

EMA HERMAWATI
Universitas Terbuka
emahermawa.f@gmail.com

This study aims to analyze the influence of local government policy and work motivation on employee performance social affair office in central kalimantan province. Research variable include : employee performance variable (Y) as the dependent variable and local government policy (X₁), work motivation (X₂) as independent variable. This study used the survey method. The population in this study involves the employees of social affair office in central Kalimantan province. Samples are selected using the method of saturated samples, based on the population that has been describe above, then the sample was selected in this study are 130 employees. This study using the kuantitative method. Data collection techniques using questionnaires and literature study. This study used multiple linear regression analysis.

Based on test results from t-test (linear regression test) partially on the local government policy (X₁) of $-0,065 < t_{tabel} = 1,980$, which mean no effect on employee performance (Y). In the variable work motivation (X₂) for $8,845 > t_{tabel} = 1,980$, and therefore contributes to employee performance variable (Y). While the $F_{test} 57,258 > F_{tabel} = 3,09$ (simultaneous test) to prove that the variable local government policy (X₁), the variable work motivation (X₂), significantly affect employee performance (Y).

Keyword : local government policy, work motivation, employee performance

ABSTRAK

“Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah”

EMA HERMAWATI
Universitas Terbuka
emahermawa.f@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah (Y). Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 130 orang pegawai yang meliputi seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang telah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan variabel (X_1) $t_{hitung} -0,065 < t_{tabel} = 1,980$ bahwa kebijakan pemerintah daerah secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variabel (X_2) $t_{hitung} 8,845 > t_{tabel} = 1,980$ bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu variabel (Y) $F_{hitung} 57,258 > F_{tabel} = 3,09$ bahwa kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : kebijakan pemerintah daerah, motivasi kerja, kinerja pegawai.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, Desember 2015

Yang Menyatakan,



Ena Hermawati

NIM. 500023756

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah

Penyusun TAPM : Ema Hermawati

NIM : 500023756

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi *Online* Bidang Minat Administrasi Publik

Hari / Tanggal : Jumat, 18 Desember 2015

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Trestia Kristiana, M.Si

NIDN. 11.0106.6901

Pembimbing II

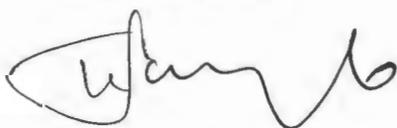


Dr. Darmanto, M.Ed.

NIP. 19591027 198603 1 003

Mengetahui :

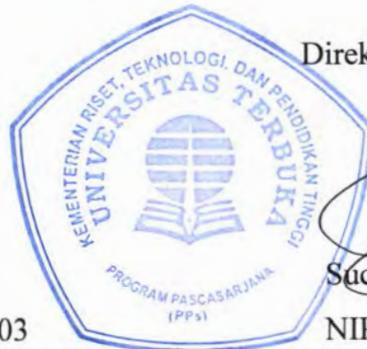
Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Darmanto, M.Ed.

NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana,



Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Ema Hermawati
NIM : 500023756
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi *Online* Bidang Minat
Administrasi Publik / 590
Judul TAPM : Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi
Kalimantan Tengah

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari / Tanggal : Rabu, 2 Desember 2015
Waktu : 08.00-10.00 WIB
dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Penguji Ahli :
Prof. Dr. Ngadisah, M.A.

Pembimbing I :
Dr. Tresia Kristiana, M.Si

Pembimbing II :
Dr. Darmanto, M.Ed

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sain dalam Ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan dan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

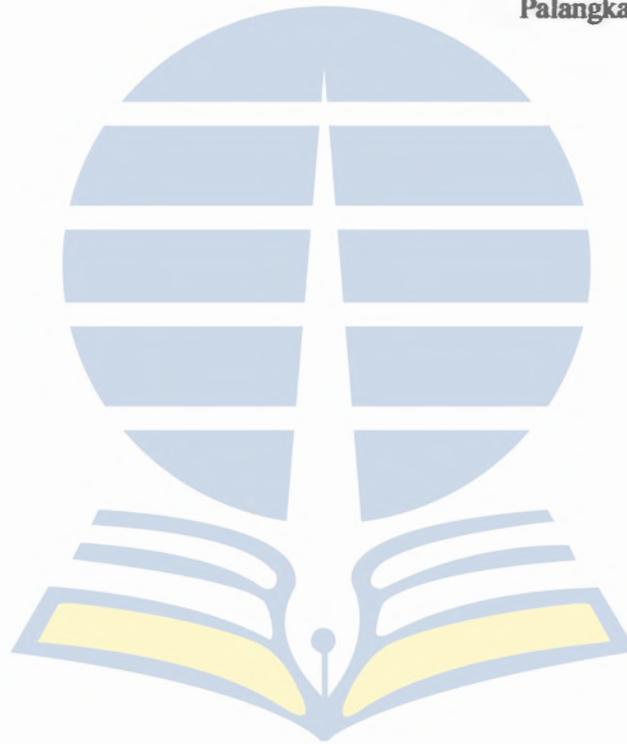
1. Rektor Universitas Terbuka Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D
3. Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya Ibu Dra. Johanna B.S. Pantow M.App.L. selaku penyelenggara Program Pascasarjana
4. Pembimbing I Ibu Dr. Tresia Kristiana, M.Si dan Bapak Dr. Darmanto, M.Ed. sebagai Pembimbing II.
5. Keluarga besar, orang tua atas doa-doanya, suami tercinta yang tidak lelah dan bosan memberikan dorongan semangat mulai dari perkuliahan hingga terselesaikannya TAPM ini. serta anak-anakku tercinta atas perhatian dan doanya.
6. Kepala Dinas Sosial beserta jajarannya dilingkungan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini

Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan keterbatasan pengetahuan penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan masukan, saran yang sifatnya membangun demi perbaikan.

Akhir kata penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Palangka Raya, 2015

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN	.
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Berfikir	31
D. Defenisi Konsep dan Operasional.....	33
E. Hipotesis	36

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Instrumen Penelitian.....	38
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	39
E. Metode Analisis Data.....	40
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	
1. Data Geografis	44
2. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.....	46
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan	84
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

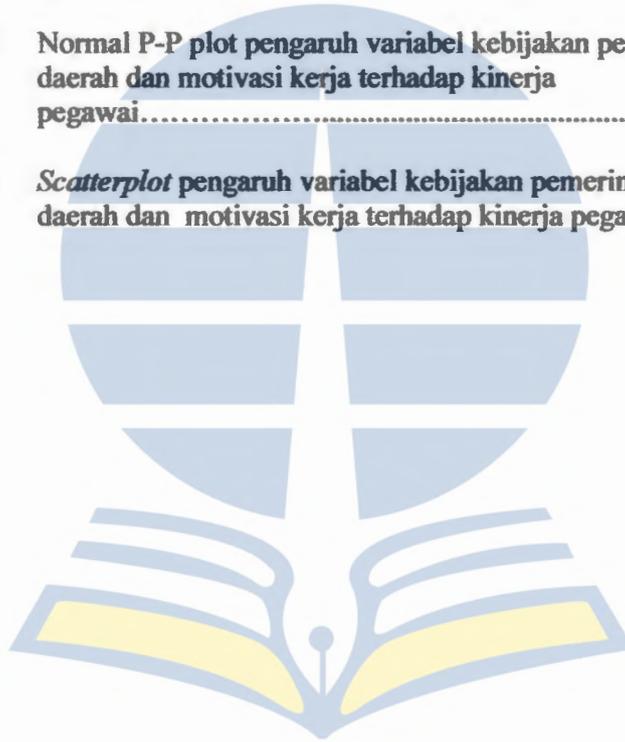
		Halaman
Tabel 2.1	Kisi-kisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1	Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah menurut tingkat pendidikan per September 2015	51
Tabel 4.2	Jumlah PNS Sarjana ke atas Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah menurut latar belakang pendidikan per September 2015.....	53
Tabel 4.3	Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah berdasarkan golongan pangkat per September 2015	54
Tabel 4.4	Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin per September 2015.....	55
Tabel 4.5	Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah Berdasarkan Masa Kerja per September 2015.....	56
Tabel 4.6	Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah Berdasarkan Asal Mula Pengangkatan Kepegawaian per September 2015.....	58
Tabel 4.7	Koefisien <i>reliability</i> variabel Kebijakan Pemerintah Daerah (X_1).....	61
Tabel 4.8	Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1).....	62
Tabel 4.9	Koefisien <i>reliability</i> variabel motivasi kerja (X_2).....	63
Tabel 4.10	Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas variabel motivasi kerja (X_2).....	64
Tabel 4.11	Koefisien <i>reliability</i> variabel kinerja pegawai (Y).....	65
Tabel 4.12	Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas variabel kinerja pegawai (Y).....	66
Tabel 4.13	Durbin-Watson.....	76

Tabel 4.14	Tolerance-VIF.....	77
Tabel 4.15	Variabel-variabel yang layak.....	78
Tabel 4.16	Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.....	79
Tabel 4.17	ANOVA atau Uji F.....	80
Tabel 4.18	Coefficients atau Uji t.....	81



DAFTAR GAMBAR

			Halaman
Gambar	2.1	Kerangka Pikir	32
Gambar	4.1	Normal P-P plot pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai.....	70
Gambar	4.2	<i>Scatterplot</i> pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai.....	71
Gambar	4.3	Normal P-P plot pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	72
Gambar	4.4	<i>Scatterplot</i> pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	73
Gambar	4.5	Normal P-P plot pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	74
Gambar	4.6	<i>Scatterplot</i> pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Struktur Organisasi Dinas Sosial dan Pernyataan Kasubag Umum dan Kepegawaian	101
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian.....	103
Lampiran 3 : Hasil SPSS Uji Validasi dan Reliabilitas.....	107



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Penyelenggaraan pemerintahan yang mampu mendekatkan pelayanan langsung kepada masyarakat merupakan dambaan seluruh rakyat Indonesia dan pelayanan langsung dimaksud secara praktis adalah menjadi tugas pemerintah di daerah. Idealisme itulah yang mendorong semangat desentralisasi pelayanan publik. Sejak Tahun 1999 birokrasi pemerintahan di Indonesia mengalami perubahan, yang semula sentralistik menjadi desentralistik dengan melalui pemberian otonomi seluas-luasnya kepada Pemerintah Daerah dengan diundangkannya Undang-Undang (UU) No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Selanjutnya UU tersebut diperbaharui dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. UU tersebut selanjutnya beberapa kali diubah, diantaranya dengan UU Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Selanjutnya pada akhir tahun 2014 terbitlah UU nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang secara umum menyempurnakan UU yang terbit sebelumnya.

Berbagai perubahan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah tersebut mengandung isi bahwa secara fungsional tugas dan kewenangan yang semula ditangani Pemerintah Pusat, sebagian dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya dalam pelaksanaan otonomi daerah, UU tersebut akan berpengaruh terhadap institusi pemerintah daerah terutama dalam

menentukan dan membentuk struktur organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Sebagai pelaksana UU Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah menerbitkan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Kalimantan Tengah. Salah satu dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) tersebut adalah Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan Perda tersebut Gubernur Kalimantan Tengah mengeluarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah No. 09 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur tersebut di atas, menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah telah melaksanakan amanat UU tentang Otonomi Daerah, dimana daerah lebih leluasa dalam membuat kebijakan yang sesuai dengan aspirasi dan kondisi spesifik daerah, sehingga dapat lebih mendorong semangat kerja para pegawai terutama dalam setiap pengambilan keputusan. Pelayanan yang diberikan akan lebih menyentuh permasalahan dan bermutu baik, serta sesuai dengan harapan masyarakat. Kebijakan daerah yang memungkinkan peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas pelayanan secara lebih cepat, memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Demikian pula kebijakan pemberlakuan tunjangan daerah akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan perundang-undangan. Selain itu Dinas Sosial menyelenggarakan kegiatan teknis operasional dalam pemberian pelayanan, pemberdayaan serta pengembangan kepada penyandang masalah kesejahteraan sosial. Secara umum, pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah telah mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang diamanatkan dalam Pergub Kalimantan Tengah. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah menghadapi beberapa permasalahan didalam organisasi (intern) khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah secara keseluruhan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi menuntut aparat pemerintah dalam hal ini pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya semangat kerja sebagian pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah masih kurang dari yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan penulis sebagai bagian dari Institusi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah kurangnya semangat kerja tersebut dapat dilihat dari kurangnya ketaatan sebagian pegawai terhadap jam kerja, keengganan sebagian pegawai untuk

meningkatkan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaannya secara lebih cepat, terdapat pekerjaan yang tertunda dan dikerjakan secara mendadak apabila diperlukan, serta kurangnya peran serta dan keikutsertaan sebagian pegawai dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

Kurangnya ketaatan sebagian pegawai terhadap jam kerja yang telah ditetapkan dapat dilihat bahwa sebagian pegawai datang terlambat ke kantor (datang diatas jam 07.30), dan pelaksanaan apel pagi dan apel sore tidak diikuti semua pegawai. Data tentang kondisi tersebut tidak ada yang tercatat dan hanya berdasarkan pengamatan penulis yang diperkuat oleh pernyataan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah pada tanggal 31 Juli 2015 yang menyatakan:

“Berdasarkan pengamatan saya, sebelum diberlakukannya absensi elektronik/finger print terdapat beberapa pegawai yang kehadirannya dikantor belum maksimal. Namun setelah diberlakukannya absensi elektronik/finger print maka kehadiran seluruh pegawai menjadi cukup maksimal, baik pada saat masuk kantor maupun pulang sesuai dengan ketentuan jam yang telah ditetapkan”.

Kondisi ini mengindikasikan kurangnya semangat kerja sebagian pegawai yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sehingga belum maksimal.

Semangat kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah yang kurang, dapat pula dilihat adanya sebagian pegawai yang datang ke kantor sebentar lalu menghilang/pergi keluar kantor, membaca koran diwaktu jam kerja, berbincang-bincang atau mengobrol dengan rekan kerja pada jam kerja yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, keluar pada waktu

jam kerja untuk urusan diluar dinas, menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan, serta adanya keengganan dari pegawai untuk meningkatkan kreatifitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, karena pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan cara apa adanya tanpa berusaha untuk mencari cara bagaimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif.

Beberapa identifikasi permasalahan penelitian tersebut di atas menunjukkan kinerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah dalam menjawab kebutuhan dan harapan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, dan beberapa hal tersebut merupakan indikasi bahwa kinerja sebagian pegawai masih belum baik dan perlu dibenahi, agar harapan masyarakat mendapatkan pelayanan yang lebih baik dari aparaturnya pemerintah dapat terpenuhi. Melihat kenyataan bahwa semangat dan motivasi kerja sebagian pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah masih kurang, maka hal tersebut mendorong minat peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul sebagai berikut : “ Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah ”

Faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini adalah motivasi kerja pegawai, mengingat pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah mereka yang memiliki daya dorong internal yang tinggi. Daya dorong ini kemudian menggerakkan simpul-simpul motorik mereka sehingga terwujud dalam bentuk kerja yang sudah ditetapkan. Gerakan simpul-simpul motorik inilah yang menggiring individu untuk

meningkatkan kinerja. Kondisi-kondisi demikian akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam pelaksanaan pelayanan di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

Dengan pemberlakuan Undang-Undang tentang Aparat Sipil Negara (ASN) yang diikuti dengan dinaikkannya tunjangan daerah 50% sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dan penerapan absensi elektronik (finger print) sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah diharapkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah akan meningkat dan kualitas pelayanan kepada masyarakat juga semakin baik. Kondisi ini sangat menarik untuk diteliti, sejauh mana kebijakan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah dalam jangka menengah dan jangka panjang.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam sebuah organisasi/institusi kemungkinan terdapat hubungan erat antara kebijakan organisasi dan motivasi kerja pegawainya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut juga berlaku untuk Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dilakukan sebagai suatu pedoman dan petunjuk pengumpulan data serta sebagai kendali untuk menentukan ruang lingkup

penelitian. Perumusan masalah dimaksudkan sebagai pengungkapan pokok-pokok pikiran secara jelas dan sistematis mengenai hakekat dari masalah yang ada, sehingga mudah dalam memahaminya. Oleh karena itu, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kebijakan pemerintah daerah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah ?
3. Apakah kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

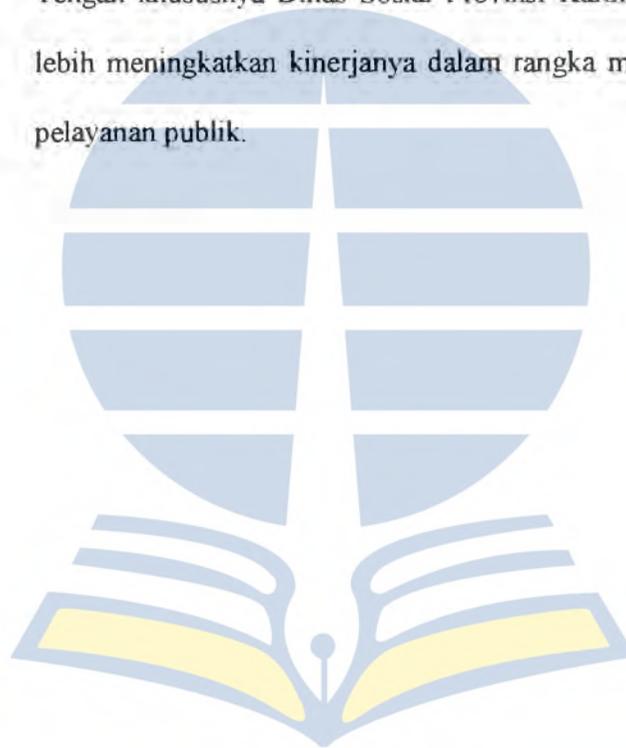
1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah kebijakan pemerintah daerah berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
- c. Untuk mengetahui apakah kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa Kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.
- b. Secara praktis penelitian ini adalah memberikan masukan kepada para pengambil keputusan di Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah khususnya Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Pemerintah merupakan organisasi yang diberi kewenangan untuk melaksanakan berbagai aktifitas guna mencapai tujuan-tujuan dan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan negara, yang kemudian dijabarkan dalam tugas dan fungsi pemerintahan, yang dalam pelaksanaannya kemudian dapat dilaksanakan sendiri oleh pemerintah pusat, dilaksanakan secara bersama-sama oleh pemerintah pusat dan daerah atau di desentralisasikan pelaksanaannya kepada pemerintah daerah.

Sistem penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia berdasarkan pendekatan kesisteman meliputi sistem pemerintah pusat atau disebut pemerintah dan sistem pemerintahan daerah. Praktik penyelenggaraan pemerintahan dalam hubungan antar pemerintah, dikenal dengan konsep sentralisasi dan desentralisasi. Konsep sentralisasi menunjukkan karakteristik bahwa semua kewenangan penyelenggaraan pemerintahan berada di pemerintah pusat, sedangkan sistem desentralisasi menunjukkan karakteristik yakni sebagian kewenangan urusan pemerintahan yang menjadi kewajiban pemerintah diberikan kepada pemerintah daerah. Pemerintahan di daerah terdiri atas pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

1. Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah adalah penyelenggara pemerintahan di daerah yang terdiri atas Kepala Daerah beserta perangkatnya. Kepala Daerah

dalam hal ini adalah Gubernur yang memerintah sebuah provinsi, dan provinsi dibagi ke dalam kabupaten-kabupaten/kota-kota yang dikepalai oleh Bupati/Walikota. Selanjutnya setiap kabupaten/kota terbagi dalam kelurahan-kelurahan/desa-desa yang dikepalai oleh lurah/kepala desa. Dalam sistem negara kesatuan sebagaimana yang dianut oleh Indonesia, pemerintah daerah dibentuk oleh pemerintah pusat dengan penerbitan Undang-undang (Eko Prasjo, dkk 2010 : 1.4).

Penerapan sistem dan hierarki pemerintahan yang berjenjang secara vertikal ditujukan agar pemerintah mampu mengemban tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Dalam hierarki tersebut tersirat bahwa ada pendelegasian wewenang dari pemerintah yang lebih tinggi kepada pemerintah yang lebih rendah, dan disinilah konsep desentralisasi dan otonomi daerah berkembang. Sebagai sebuah pilihan disamping sentralisasi, desentralisasi menurut Jeddawi (2010 : 1) adalah "secara substantif merupakan upaya untuk meningkatkan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat". Pendapat ini senada dengan David Hulme dan Mark Turner bahwa "desentralisasi merupakan pelimpahan kewenangan dalam rangka penyediaan layanan dari pemerintah pusat (individu atau agen) kepada individu atau agen yang "lebih dekat" dengan publik yang akan dilayani" (dalam Wicaksono, 2006 : 45)

Kedua pendapat di atas secara jelas menyatakan bahwa sudah seharusnya terdapat urusan-urusan dan tugas-tugas yang tidak ditangani

pemerintah (pemerintah pusat), dan urusan-urusan dan tugas-tugas dimaksud didelegasikan kepada pemerintah dibawahnya, yaitu pemerintah daerah, baik pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota.

Penyerahan wewenang, tanggung jawab dan fungsi dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dimaksudkan untuk memberdayakan pemerintah daerah sebagai bagian pemerintahan yang lebih dekat kepada masyarakat. Apabila pemerintah daerah dapat diberdayakan secara maksimal, maka akan mempercepat pencapaian kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan daerah yang didasarkan pada kondisi, permasalahan, potensi dan kekhasan masing-masing daerah. Menurut Darto (2005 : 13), tanggung jawab pemerintah daerah untuk mewujudkan tujuan tersebut tidaklah mudah, untuk itu setidaknya tersirat dua kebijakan yang harus dirumuskan oleh Pemerintah daerah, yaitu:

Pertama, terkait dengan fungsi pemerintah sebagai regulasi dimana tanggung jawab menyusun berbagai aturan main daerah terutama terkait dengan peningkatan PAD. *Kedua*, terkait dengan tanggung jawab pemerintah daerah dalam mendorong makin tumbuh dan berkembangnya peran serta dan terjaminnya kesejahteraan masyarakat yang meningkat.

Untuk menjaga harmonisasi hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, terdapat prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintah daerah yang harus dipahami bersama yaitu meliputi:

1. Desentralisasi, yaitu penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Dekonsentrasi, yaitu pelimpahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada gubernur sebagai wakil pemerintah/dan atau kepala instansi vertikal di wilayah tertentu.
3. Tugas Pembantuan, yaitu penugasan dari pemerintah kepada daerah dan/atau desa, serta dari kabupaten/kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.

2. Kebijakan Pemerintah Daerah

Seiring dengan penerapan otonomi daerah yang lebih luas dan lebih jelas, berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah, maka berbagai urusan dan tugas-tugas yang sebelumnya dilaksanakan oleh pemerintah pusat harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Sebagai konsekuensinya, maka daerahpun membuat berbagai peraturan/kebijakan sebagai landasan formil dan petunjuk pelaksanaan suatu urusan/tugas di daerahnya.

Peterson mendefinisikan kebijakan publik sebagai "aksi pemerintah dalam menghadapi masalah, dengan mengarahkan perhatian terhadap "siapa mendapat apa, kapan dan bagaimana" (Keban, 2004 : 57). Definisi ini menyebut kebijakan publik sebagai sebuah perencanaan pemerintah dalam memecahkan sebuah permasalahan yang di dalamnya tercantum kegiatan yang harus dilakukan, bagaimana melakukan kegiatan itu, serta kapan pelaksanaan kegiatan itu. Sementara itu Irfan Islami mengutip James E. Anderson yang mengartikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan

oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu (Suwitri, Purnaweni, dan Kismartini, 2014: 1.6).

Menurut Suharto (2005 : 7) kebijakan adalah “suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu” Kebijakan memuat aturan tentang bagaimana sesuatu dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Ealan dan Prewitt (dalam Suharto, 2005 : 7) “Kebijakan adalah sebuah ketetapan yang berlaku yang dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang mentaatinya (yang terkena kebijakan itu)”. Pengertian ini mengandung arti bahwa suatu kebijakan harus dilaksanakan dengan aturan yang sama untuk orang-orang yang berada dalam lingkup kebijakan tersebut walaupun mereka berbeda-latar belakang dan karakteristik lainnya.

Sebuah kebijakan harus memiliki 4 (unsur) sehingga tujuan dan cara pencapaiannya dapat dimengerti. Unsur-unsur dimaksud menurut Ali dan Alam (2012 : 8-9) adalah:

- (1) Adanya pernyataan kehendak. Ini berarti ada keinginan atau sejumlah kemauan untuk melakukan sesuatu atau untuk tidak melakukan sesuatu.
- (2) Pernyataan didasarkan pada otoritas. Ini berarti ada kewenangan yang dimiliki atau yang melekat pada diri seseorang pemegang atau pemilik kewenangan.....
- (3) Adanya kewenangan untuk melakukan pengaturan dan jika perlu melakukan pemaksaan kehendak.
- (4) Adanya tujuan yang dikehendaki. Ini berarti mengandung arti yang luas, dapat saja tujuan dalam kontek ruang dan waktu capaian, dapat saja tujuan dalam konteks situasi dan keadaan seperti upaya peredaman konflik atau penciptaan kesepakatan dalam kehidupan kebersamaan dengan mempertimbangkan peran dan status.

Pengertian daerah menurut Ratmiko dan Winartih (2005 : 257) adalah sebagai berikut :

“ Ketetapan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri, berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Dalam makalah ini, yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah lokus wilayah tugas penulis yaitu Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, dan yang dimaksud kebijakan daerah adalah kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah.

Kebijakan daerah sebagai bagian dari kebijakan publik adalah merupakan sarana sekaligus pembingkai pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan. Jadi kebijakan daerah selain mengatur masalah pelaksanaan pembangunan yang akan dilaksanakan di daerah setempat, juga mengatur tentang aparat pemerintah daerah yang akan melaksanakan pembangunan. Kebijakan daerah dalam pemberdayaan aparatur sipil daerah merupakan hal yang sangat strategis dan tidak kalah penting dengan pembangunan sarana dan prasarana daerah dalam rangka mewujudkan kemajuan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kebijakan yang menyangkut aparatur negara, termasuk aparatur sipil daerah ditujukan agar mereka mampu berfungsi sebagai pelayan bagi masyarakat, memiliki profesionalitas, jujur, dan mampu memberikan rasa keadilan (Jeddawi, 2010 : 62). Untuk menjamin agar aparatur negara dapat berfungsi secara maksimal, maka negara berusaha menjamin kesejahteraannya melalui pengaturan sistem penggajian yang ditinjau

secara berkala. Disamping itu, pemerintah daerah juga diberi kewenangan untuk memberikan tunjangan daerah untuk peningkatan kesejahteraan para aparaturnya sesuai dengan kemampuan keuangan masing-masing daerah. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2014 tentang pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Tengah sebesar 50%. Kebijakan ini merupakan upaya Pemerintah Daerah untuk memberikan imbalan yang layak bagi para pegawainya, dan ini selaras dengan pendapat Stauton bahwa “Organisasi harus mempunyai sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan menarik yang dengan jelas dan nyata mengakui hasil dan sumbangan dari pegawai” (2002 : 122)

Peningkatan tunjangan daerah tersebut biasanya diiringi dengan kebijakan yang mengatur tentang peningkatan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil daerah, dan sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dengan pemberlakuan finger print. Penerapan absensi elektronik ini akan mewajibkan semua PNS untuk datang dan melakukan absensi pagi pukul 06.30 – 07.30 WIB dan sore pukul 15.30 – 16.30 WIB. Sistem absensi ini akan mendorong PNS yang selama ini kurang disiplin yaitu datang ke kantor terlambat dan pulang kantor lebih cepat, menjadi lebih disiplin dan mereka akan datang dan pulang kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Penerapan absensi elektronik dalam kaitannya dengan kedisiplinan sejalan dengan teori motivasi yang

disampaikan oleh Dauglas McGregor yaitu bahwa ada 4 asumsi yang harus diperhatikan oleh para manajer:

- Karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja dan harus dipaksa. Bila memungkinkan ia akan menghindari pekerjaan itu.
 - Karyawan tidak suka bekerja dan harus dipaksa, dikendalikan, serta diberi sanksi yang keras untuk dapat menyelesaikan tugasnya.
 - Karyawan akan menghindar dari tanggung jawab dan hanya akan menerima perintah secara langsung (dipaksa) sedapat mungkin.
 - Karyawan mengharapkan keamanan penuh dari organisasi didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki sedikit ambisi.
- (Tampubolon, 2008 : 94-95)

Sementara itu, kebijakan pemerintah daerah dalam kaitannya dengan peningkatan tunjangan pada pegawai memang secara teoritis akan mampu meningkatkan performa dan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Stephen C. Bushardt dan Aubrey R. Flower yang menyatakan bahwa

“Paket upah dan tunjangan yang dimaksudkan adalah untuk memberi penghargaan kepada pegawai yang ditukar dengan sumbangan mereka untuk mencapai sasaran perusahaan. Yang sangat mendasar dalam pengertian pertukaran adalah sampai pada tingkat seberapa pegawai individual menganggap “penghargaan” yang ditawarkan itu bernilai. Jika dalam kenyataannya penghargaan itu dianggap sangat bernilai oleh pegawai, dampaknya adalah ia akan memotivasi tingkah laku yang konsisten dengan penerimaan berlanjut dari penghargaan itu”. (2002 : 72)

Pendapat tersebut serupa dengan pendapat Fred Luthans yang mengatakan bahwa “terdapat banyak bukti bahwa uang secara positif dapat mendorong sebagian besar orang. Jika sistem gaji dirancang secara tepat untuk memenuhi strategi, ia dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi” (2006 : 154)

Upaya Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah menaikkan tunjangan daerah bagi para PNS adalah dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai, dan apabila kesejahteraan pegawai terjamin maka mereka dapat bekerja dengan tenang dan bersemangat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Seiring dengan terjadinya inflasi, maka pengeluaran konsumsi setiap pegawai akan meningkat dan apabila hal tersebut tidak diiringi dengan peningkatan penghasilan maka akan menimbulkan permasalahan bagi para pegawai. Jadi kenaikan tunjangan daerah merupakan upaya untuk meningkatkan rasa nyaman pegawai ketika bekerja karena kebutuhannya dapat terpenuhi dan ini akan mewujudkan kesejahteraan mereka secara umum. Robert W. Braid menyatakan "Tidak ada satu organisasipun yang dapat memberi kekuatan baru kepada tenaga kerja mereka atau meningkatkan produktivitas jika ia tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis" (2002 : 66).

Dalam rangka mengimbangi kenaikan tunjangan daerah tersebut, Gubernur Kalimantan Tengah mengeluarkan peraturan yang mengatur penggunaan absensi finger print untuk menjamin tingkat kepatuhan dan keteraturan pegawai saat masuk dan pulang kantor. Upaya ini merupakan penjabaran dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana didalamnya diatur tentang kewajiban PNS untuk masuk kerja dan mentati ketentuan jam kerja. Peraturan tersebut sebenarnya sangat normatif bagi siapapun yang menjadi PNS. namun seiring dengan peningkatan tunjangan daerah maka situasi ini dijadikan momentum untuk memelihara dan

meningkatkan disiplin PNS agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang PNS/ASN.

Apabila para pegawai masuk kantor dan pulang kantor secara teratur sesuai jam kerja yang sudah ditentukan yaitu masuk jam 07.00 WIB dan pulang jam 15.30 WIB, maka produktifitas mereka diharapkan akan meningkat. Pekerjaan rutin dan tugas-tugas tertentu yang selama ini mungkin tertunda karena keterlambatan masuk kantor dapat diminimalisir secara sistematis. Pada akhirnya jam kerja para PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah akan semakin efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kepatuhan dan keteraturan pegawai untuk masuk kantor dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan secara lebih luas adalah merupakan pintu awal bagi peningkatan produktifitas mereka. Kepatuhan mereka untuk selalu berada di kantor di luar tugas-tugas kedinasan ke luar akan memudahkan bagi unsur pimpinan untuk memberikan berbagai informasi baru, pengetahuan baru, peraturan baru, dan keterampilan baru yang diperlakukan dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan pekerjaan sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik. Kondisi inilah sebenarnya yang ingin diwujudkan dengan adanya kepatuhan dan keteraturan para pegawai mengikuti jam kerja melalui penerapan absensi fingerprint.

3 Motivasi Kerja

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, motivasi para anggota merupakan faktor yang sangat penting dan sangat menentukan pencapaian

tujuan dimaksud. Beberapa ahli menyebut motivasi sebagai kekuatan penggerak, atau motivasi sebagai kekuatan pendorong.

Menurut Wayne F. Cascio (Triyono, 2012 : 154) motivasi adalah "*a force that result from an individual's desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst and social approval)*". Motivasi merupakan kekuatan yang berasal dari keinginan individu untuk memenuhi kebutuhannya seperti kebutuhan makan, minum dan penerimaan/persetujuan sosial masyarakat. Sementara itu, Chung dan Megginson (dalam Triyono, 2012 : 154) mendefinisikan motivasi sebagai "*goal directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it closely related to employee satisfaction and job performance*". Motivasi diartikan sebagai tujuan yang menjadi arah dari semua tindakan yang dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini lebih berkaitan dengan pegawai.

Motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja, sehingga kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Motivasi bersifat sengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sisi penting dari motivasi adalah pembangkitan (pengaktifan perilaku) dan pengarahan (penggerakan ke arah tertentu).

Pengaruh motivasi terhadap kinerja sudah banyak disampaikan oleh para ahli, banyak defenisi-defenisi mengenai motivasi yang pada umumnya erat kaitannya dengan hati nurani seseorang. Seperti apa yang

disampaikan oleh Sedarmayanti yang mendefinisikan motivasi sebagai “kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan” (2004 : 135). Lebih lanjut Don Caruth dan Robert M. Noe III menyatakan:

Pada dasarnya motivasi adalah suatu seni. Seorang manager harus mengerti setiap bawahannya, memahami tingkat kebutuhan dan intensitasnya dan mencoba menciptakan kondisi dan keadaan yang dapat menghasilkan pegawai termotivasi (2002 : 280)

Secara umum pegawai akan termotivasi apabila kebutuhan terpenuhi dan kebutuhan itu bervariasi sesuai dengan tingkat kehidupannya.

Lebih lanjut Wibowo menyatakan bahwa dalam teori motivasi terdapat asumsi bahwa “dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja dengan baik dan positif” (2014 : 323). Pendapat ini berarti bahwa situasi yang di hadapi seseorang, dalam hal ini lingkungan kerja, juga akan berpengaruh besar terhadap motivasi orang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Bila lingkungan kerja dirasakan nyaman, penuh dukungan dari anggota tim, ada perhatian dari pimpinan, maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya bila lingkungan kerja kurang kondusif, anggota tim tidak kompak, perhatian dari pimpinan kurang, maka semangat kerja pegawai akan menurun.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Schuler (dalam Fitriyadi, 2007 : 122) mendefinisikan kinerja sebagai “apa dan bagaimana seseorang melaksanakan suatu pekerjaan

atau tugas, bukan apa yang dihasilkan”, artinya bahwa kinerja merupakan proses, bukan hasil. Kinerja merupakan “penampakan” bagaimana seseorang melakukan suatu pekerjaan atau tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Data tentang kinerja digunakan sebagai sarana untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja seseorang atau sebuah organisasi pada suatu periode tertentu (misal tahunan) sebagai pertanggungjawaban penggunaan sumber daya (inputs) yang telah dikuasakan pada suatu organisasi tertentu. Disamping itu data kinerja juga digunakan sebagai media evaluasi yang memberikan umpan balik (feed back) untuk meningkatkan kualitas kinerja dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut Indra Bastian kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi” (Irham Fahmi 2013 : 2). Pembahasan mengenai kinerja tidak terlepas dari manajemen kinerja. Manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan suatu organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Ahmad S. Ruky dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2006 : 19).

b. Manajemen Kinerja

Menurut Cushway (dalam Fitriyadi, 2007 : 113) manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang menghubungkan

tujuan organisasi dengan ‘kepentingan-kepentingan’ individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individual dan perusahaan, sedapat mungkin sama. Sedangkan menurut Irham Fahmi, manajemen kinerja adalah

“suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang di organisasi tersebut secara maksimal” (2013 : 3)

Dari pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen kinerja pada dasarnya adalah seluruh proses dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga organisasi mampu mencapai tujuan, visi dan misinya sebagaimana yang tertuang dalam rencana strategis organisasi tersebut.

c. Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi pemerintah maupun bisnis penilaian kinerja karyawan/pegawai sangat diperlukan dan merupakan bagian terpenting didalam manajemen dalam peningkatan kinerja organisasi yang lebih efektif. Menurut Sikula (dalam Triyono, 2012 : 93) penilaian kinerja adalah proses untuk menaksir atau menentukan nilai-nilai, keunggulan, kualitas atau status dari beberapa obyek, orang, atau benda. Sedangkan menurut Thomas C Alewine sebagaimana dikutip oleh Timpe (2002 : 244) , Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

Selanjutnya menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2005 : 11), untuk mengetahui keberhasilan kinerja dari para karyawan, maka kepada mereka perlu diinformasikan 3 (tiga) hal pokok yang harus mereka ketahui yakni :

- 1) Apa yang akan mereka kerjakan,
- 2) Mutu yang disyaratkan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, dan
- 3) Sejauhmana tingkat kualitas pekerjaan yang diharapkan (manajer).

Untuk memenuhi ketiga kriteria tersebut, setahun sekali (pada saat perencanaan pekerjaan), para karyawan perlu mengemukakan pandangannya mengenai ketiga kriteria tersebut sehingga para manajer dapat memperhitungkan kemampuan, potensi dan keinginan dari karyawan kedalam proses perencanaan. Hal ini akan lebih menjamin pencapaian hasil/tujuan organisasi.

Produktifitas (kemajuan) kinerja organisasi dapat diketahui melalui evaluasi kinerja yang mencakup 4 (empat) sasaran yaitu

- 1) Membuat analisis kinerja, secara periodik baik kinerja karyawan, kinerja organisasi dan manajernya
- 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan, melalui audit keterampilan dan pengetahuan, sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya, dan atas evaluasi itu kita dapat menyelenggarakan program pengembangan dengan tepat

- 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang, dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu yang baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk itu.
- 4) Menemu-kenali potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau perlu mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit sistem) dan sistem promosi lainnya seperti imbalan (*reward sistem recommendation*)

Untuk mengukur kinerja, berdasarkan pengamatan dan pengalaman dapat disampaikan :

1) Pengukuran kinerja secara umum

Tujuan dan sasaran yang dicapai dinilai dengan mereview kemajuan indikator kinerja, dengan pengukuran kinerja melalui perbandingan antara :

- a) Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
- b) Kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan
- c) Kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya
- d) Kinerja nyata dengan standar

2) Pengukuran kinerja yang dititik beratkan pada orientasi hasil.

Pengukuran kinerja berguna untuk mengukur kemajuan pencapaian hasil. Perubahan fokus perhatian kepada pencapaian hasil harus

diutamakan dari proses pencapaian tujuan dan sasaran. Mengingat luasnya tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka hasil pencapaian kinerja lembaga diklat hendaknya diukur sebatas tanggung jawab dan wewenangnya.

3) Pengukuran kinerja yang menggunakan indikator efisiensi seringkali dipakai juga untuk mengukur produktivitas, karena konsep ini berangkat dari perbandingan antara banyaknya output yang diproduksi dibandingkan dengan input yang dipakai atau sebaliknya.

4) Analisis hasil pengukuran kinerja

Analisis yang menyangkut sebab-sebab tidak tercapainya hasil yang diinginkan dapat juga dilakukan dengan menghubungkan :

- a) Sumber daya yang dicapai (dana, SDM, sarana dan prasarana).
- b) Proses yang digunakan.
- c) Metode kerja yang dipakai termasuk sistem pengendalian.
- d) Kendala atau hambatan eksternal karena adanya perubahan-perubahan.

Produktivitas berhubungan langsung dengan bagaimana menilai hasil akhir dari suatu kinerja, yang secara ekonomis hasil (keluaran) harus lebih baik dari pada upaya/pengorbanan yang diberikan untuk mencapai hasil akhir tersebut. Setiap pegawai disamping memiliki kemampuan yang bersumber dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, motivasi kerjanya, kesesuaian kompetensi dengan pekerjaannya dan kepuasan kerjanya juga memiliki kepribadian, sikap

dan perilaku yang akan berpengaruh pada kinerjanya (Wibowo, 2014 : 69).

Penilaian kinerja merupakan suatu upaya organisasi untuk memperoleh informasi yang akurat tentang kinerja para anggotanya. Menurut Robert L. Manthis dan John H. Jackson, (Irham Fahmi, 2013 : 65) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi hasil pekerjaan para pegawai dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan yang sebelumnya sudah dikomunikasikan dengan pegawai yang bersangkutan. Menurut Allen, penilaian kinerja bermanfaat dalam (1) memperbaiki kinerja pegawai sepanjang tahun, (2) membantu organisasi mencapai tujuannya, (3) menjadi komponen kunci dari strategi kompetitif organisasi (Wibowo, 2014 : 193).

Dalam menguraikan tentang daya guna kinerja, Sedarmayanti menyatakan bahwa produktifitas kinerja yang tinggi mengandung indikator-indikator berikut : 1) Mempergunakan cara kerja atau metode yang paling baik atau yang paling tepat agar mampu mencapai hasil yang maksimal secara kualitas dan kuantitas. Pemilihan cara kerja ini dilakukan dengan mekanisme dan prosedur yang benar, cermat dan tepat 2) Mempergunakan peralatan yang paling baik dan sesuai dengan prosedur atau cara kerja yang telah ditentukan. Peralatan dipergunakan dengan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab, dan harus dipelihara dengan baik 3) Pemakaian peralatan dan metode atau cara kerja tersebut telah mengurangi permasalahan dan mampu mewujudkan hasil yang maksimal (2004 : 155-156).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian pertama pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan judul dari penelitian ini, telah banyak penelitian yang membahas tentang Motivasi Kerja. Di bawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan untuk kemudian dianalisis dan kritisi dilihat dari pokok permasalahan, teori dan metode, sehingga dapat diketahui letak perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan. Hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang tengah dilakukan.

Berikut adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dari Yoga Arsyenda (2013) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang). Jurnal Ilmiah Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 36 orang dari populasi sebanyak 36 orang, dengan metode penelitian *explanatory research* dengan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kota Malang, dilihat dari hasil uji F_{hitung} yang diperoleh sebesar 14.168 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan uji t motivasi (X_1) sebesar 2,097 dengan signifikansi 0,044, disiplin

- (X_2) sebesar 3,662 dengan signifikansi 0,001. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja pegawai yang terdiri dari delapan indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, hubungan kemanusiaan, waskat, sanksi hukum dan ketegasan berdasarkan nilai *standardized coefficient* (β) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Malang.
2. Hasil Penelitian dari Maryam Asiah Hamzah dan Darmawansyah (2012) dengan judul “ Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap” Bagian Administrasi dan Kebijakan, FKM Unhas, Makasar. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 63 orang, dengan metode penelitian survey analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study* dengan analisis univariat dan bivariat. Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa Ada hubungan antara pemberian insentif, kondisi kerja dan hubungan interpersonal dengan peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap, karena berdasarkan uji statistic *chi-square* dari insentif diperoleh nilai $p= 0,004$ ($p \geq 0,05$), uji statistic *chi-square* dari kondisi kerja diperoleh nilai $p=0,22$ ($p \geq 0,05$), dan uji *chi-square* dari hubungan interpersonal diperoleh $p= 0,049$ ($p \geq 0,05$)
 3. Hasil Penelitian dari Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.

Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi, Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 156 orang dari populasi sebanyak 156, dengan metode survey, dengan analisis statistika menggunakan *path analysis*. Dari hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

4. Hasil Penelitian dari Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 25 orang karyawan, dengan metode penelitian *explanatory research* dengan metode analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT DAI KNIFE. Dengan demikian maka H_1 diterima. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT DAI KNIFE. Dengan demikian H_2 diterima. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap komitmen operasional karyawan PT DAI KNIFE.

Dengan demikian, maka H_3 diterima.

5. Hasil Penelitian dari Sri Purwati (2011) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Universitas Ahmad Dahlan. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 62 orang dari populasi sebanyak 62, dengan metode penelitian survey, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa hasil penelitian secara parsial, variabel kebutuhan akan prestasi dan akan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Sedangkan variabel kebutuhan akan afiliasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. Hasil hipotesis kedua secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi) dengan $F_{hitung} > F_{tabel} (39,137 > 2,76)$

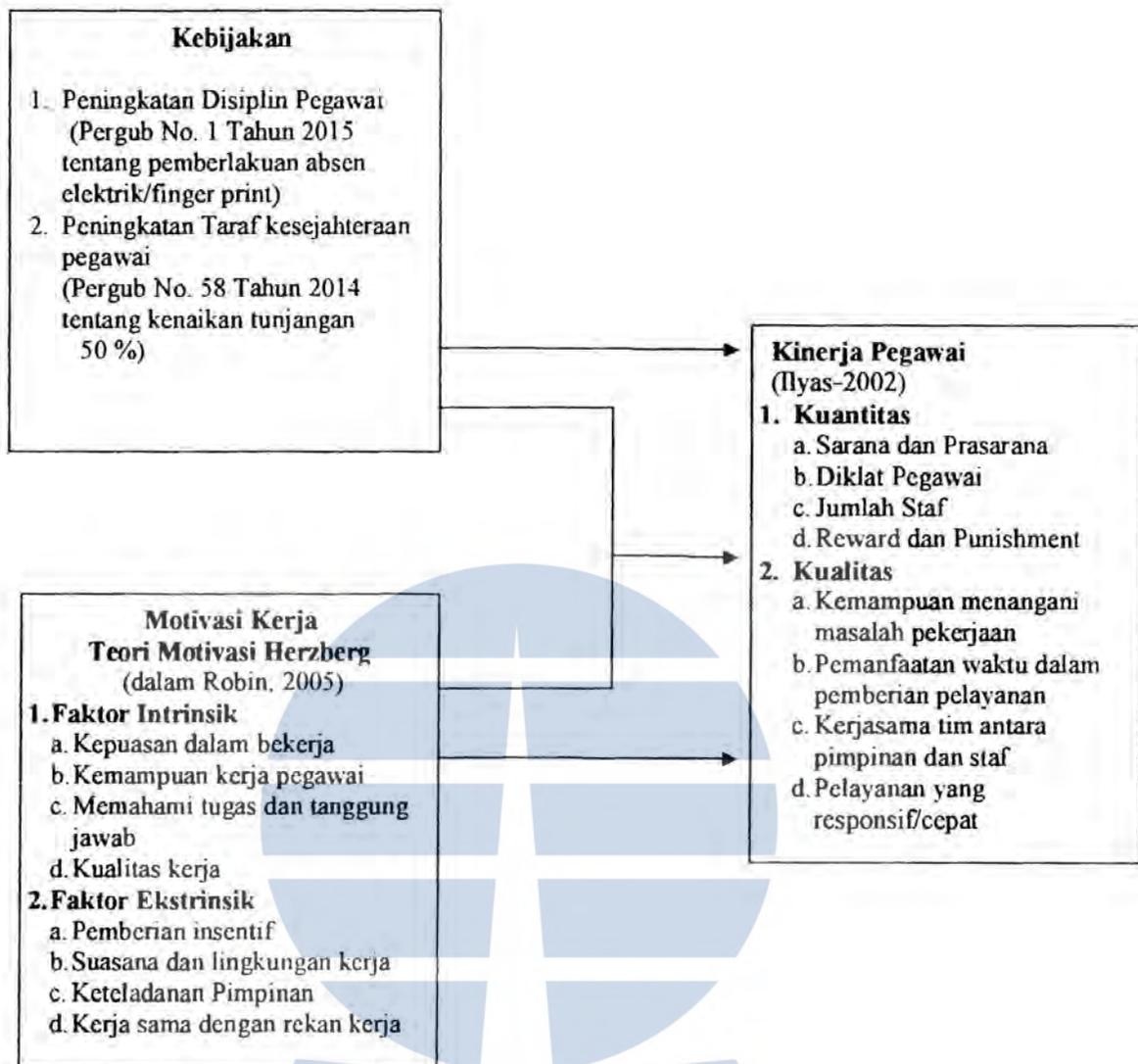
Implikasi dari penelitian yang telah dilakukan diatas yang membahas tentang motivasi kerja terhadap penelitian yang dilakukan adalah bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai didukung oleh teori dan pendapat para ahli. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilaksanakan terdahulu, bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin meningkat kinerja pegawai.

dan berkaitan pula dengan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu “apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah”

C. Kerangka Pikir

Tujuan organisasi dapat tercapai dan pelayanan yang optimal dapat dilaksanakan, tentu saja harus didukung oleh aparatur negara/pegawai. Selain memiliki kemampuan yang memadai, pegawai juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab tanpa didukung dengan motivasi kerja yang memadai, setinggi apapun kemampuan dan penguasaan tugas yang dimiliki oleh pegawai, maka pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat terlaksana dengan baik.

Demikian halnya dengan pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu atau dua faktor saja, akan tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhi didalamnya. Dengan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, maka akan diketahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan demikian diketahui pula langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir
Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2015)

Keterangan

1. Kebijakan pemerintah daerah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

D. Defenisi konsep dan operasional

1. Definisi Konsep

Defenisi konsep dari masing-masing variabel akan memudahkan peneliti dalam pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini, meliputi :

- a. Kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.
- b. Pemerintah Daerah adalah penyelenggara pemerintahan di daerah yang terdiri atas Kepala Daerah beserta perangkatnya.
- c. Kebijakan pemerintah daerah adalah kebijakan yang diterbitkan oleh pemerintah daerah provinsi Kalimantan Tengah berupa Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dengan pemberlakuan finger print, dan Peraturan Gubernur Nomor 58 Tahun 2014 tentang pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil berupa kenaikan tunjangan 50 %.
- d. Motivasi Kerja adalah suatu upaya dari organisasi dalam menggerakkan pegawainya untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam mencapai hasil yang diharapkan bersama.
- e. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

- f. Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah, merupakan Lokus penelitian

2. Definisi Operasional

Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, maka faktor-faktor tersebut dirumuskan terlebih dahulu dalam bentuk indikator yang akan dijadikan dasar pembuatan kuosioner untuk pengumpulan data. Indikator-indikator penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kisi-kisi Operasional Variabel

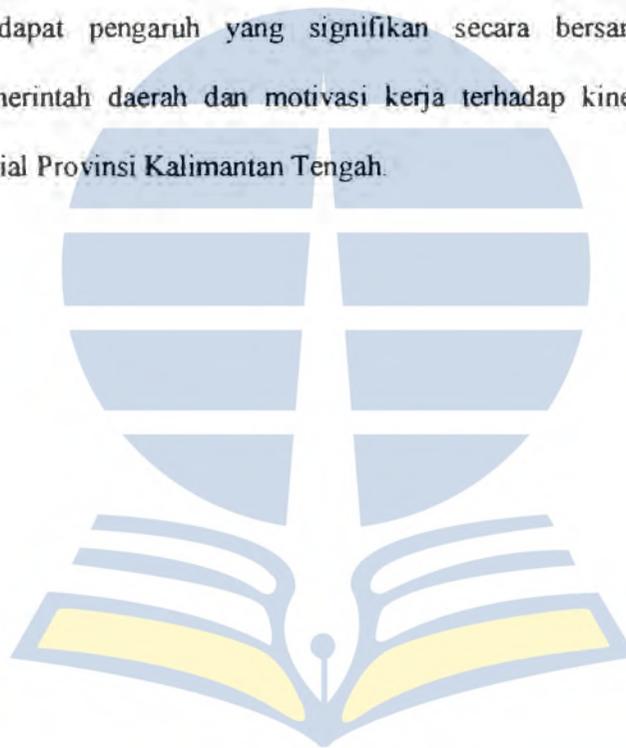
Variabel Penelitian	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	No Item
1	2	3	4
Kebijakan Pemerintah Daerah (X ₁)	1. Peningkatan Disiplin Pegawai (Pergub No. 1 Tahun 2015 tentang pemberlakuan absen elektrik/finger print)	a. Ketentuan/kewenangan mengatur aparatur b. Sasaran c. Tujuan	1 s.d 8
	2. Peningkatan Taraf kesejahteraan pegawai (Pergub No. 58 Tahun 2014 tentang kenaikan tunjangan 50)	a. Ketentuan/kewenangan mengatur aparatur b. Sasaran c. Tujuan	

1	2	3	4
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Faktor Intrinsik	a. Kepuasan dalam bekerja	9
		b. Kemampuan kerja pegawai	10
		c. Memahami tugas dan tanggung jawab	11
		d. Kualitas kerja	12
	2. Faktor Ekstrinsik	a. Pemberian insentif	13
		b. Suasana dan lingkungan kerja	14
		c. Keteladanan pimpinan	15
		d. Kerjasama yang baik dengan rekan sekerja	16
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kuantitas	a. Sarana dan prasaran	17
		b. Diklat pegawai	18
		c. Jumlah personal/staf	19
		d. Reward and punishment	20
	2. Kualitas	a. Kemampuan dalam menangani masalah pekerjaan	21
		b. Pemanfaatan waktu dalam Pemberian pelayanan	22
		c. Kerja sama tim antara pimpinan dan staf	23
		d. Pelayanan yang responsif / cepat	24
		e. Tanggung Jawab	

E.Hipotesis

Berdasarkan uraian beserta penelitian terdahulu yang terangkum di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei yaitu metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2014 : 81). Penelitian yang akan dilaksanakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, melalui alat penelitian yaitu kuesioner yang hasilnya kemudian akan dianalisa untuk melihat sejauhmana pengaruh signifikan Kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 130 (seratus tiga puluh) orang

Sampel adalah sebagian dari populasi dan ditentukan berdasarkan karakteristik populasi dengan pengambilan yang representatif. Untuk keakuratan data penelitian, maka peneliti mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel dengan cara sensus, atau sampel total.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian di lapangan untuk pengumpulan data adalah kuesioner berupa angket. Instrumen pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan dilapangan. Adapun yang menjadi responden adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner disusun berdasarkan urutan variabelnya, masing-masing jawaban yang menurut responden paling tepat, dipilih dengan memberikan tanda *ceklist* (✓) pada jawaban yang tersedia.

Untuk keperluan analisis, maka jawaban dari setiap item instrumen dari masing-masing pertanyaan diberi skor, sebagai berikut :

- Sangat Setuju 5
- Setuju 4
- Ragu-ragu 3
- Tidak Setuju 2
- Sangat Tidak Setuju 1

Untuk mendapatkan penilaian kategori yang telah ditetapkan, selanjutnya tanggapan responden disusun ke dalam suatu tabulasi data yang kemudian diolah dan hasilnya di prosentasekan dalam suatu tabulasi distribusi frekuensi yang didasarkan pada tabulasi data skor jawaban responden.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui angket/kuesioner, dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, studi dokumentasi.

1. Angket/kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan data primer dari responden melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan.
2. Studi Pustaka, dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yaitu dengan cara mengumpulkan data yang relevan dari buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu, peraturan yang terkait serta bahan-bahan lainnya yang dapat menunjang penelitian

3. Studi Dokumentasi, dilakukan untuk mengumpulkan data dengan melakukan atau mempelajari dokumen-dokumen Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah yang menjadi objek penelitian. Dokumen tersebut dipergunakan untuk melengkapi dan mendukung pelaksanaan penelitian. Dokumen yang dibutuhkan/yang dikumpulkan antara lain Profil Dinas, Renstra Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan tugas-tugas Dinas Sosial, Laporan Tahunan dan data lain yang diperlukan yang dapat menunjang penelitian.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan melalui 2 (dua) cara yaitu uji validitas dan reliabilitas serta uji penyimpangan asumsi. Uji validitas dilakukan dengan maksud mengukur kehandalan instrumen. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur itu dapat mengukur apa yang harus diukur, sedangkan alat dikatakan reliabel jika mampu mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa validitas berhubungan dengan tingkat konsistensi. Perumusan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel penelitian tersebut valid serta dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya.
2. Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ ataupun r_{hitung} negatif $> r_{tabel}$ maka variabel penelitian tersebut tidak valid serta tidak dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya

Uji validitas adalah pengujian terhadap sebuah variabel secara keseluruhan apakah variabel penelitian tersebut berdasarkan jawaban responden memang layak untuk digunakan dalam penelitian atau tidak. Uji reliabilitas dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika r_{Alpha} positif dan $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner penelitian tersebut reliabel serta dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.
2. Jika r_{Alpha} negatif dan $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun $r_{\text{Alpha}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$ maka kuesioner penelitian tersebut tidak reliabel serta tidak dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap sebuah indikator penelitian berupa kuesioner, apakah kuesioner penelitian tersebut berdasarkan jawaban responden memang layak untuk digunakan dalam penelitian atau tidak. Uji penyimpangan asumsi (uji asumsi klasik) adalah uji yang dilakukan untuk melihat kelayakan suatu model penelitian. Uji penyimpangan asumsi dilakukan dengan empat cara, yaitu :

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis regresi mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan *normal probability plot*. Dan hasil uji normalitas residual dilakukan dengan *normal probability plot*.

2. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heterokedastisitas adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memungkinkannya model regresi. Model regresi mempersyaratkan varian yang sama dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Nilai pengamatan varian yang konstan dari pengamatan satu dengan lainnya disebut dengan kondisi homoskedastis. Nilai varians yang berbeda dari pengamatan satu terhadap pengamatan lainnya disebut heteroskedastisitas.

3. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Untuk pengujian autokorelasi dapat di tes dengan Durbin Watson Test (DW). Sesuai dengan kriteria bahwa apabila Dublin-Watson adalah angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, angka D-W diantara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada autokorelasi dan D-W diatas $+2$ berarti ada autokorelasi negatif.

4. Uji multikorelasi

Uji multikolinearitas adalah suatu metode yang bertujuan untuk menguji asumsi dalam analisis regresi berganda, menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada

atau tidak adanya Multikolinearitas didalam regresi dapat diketahui dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Batas VIF yang digunakan untuk menyimpulkan apakah terjadi Multikolinearitas atau tidak adalah 10 dan batas tolerance mendekati angka 1. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan mendekati 1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali, 2005 : 92)



BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Data Geografi

Provinsi Kalimantan Tengah, dengan ibukota Palangka Raya terletak 0°45' Lintang Utara, 3°30' Lintang Selatan dan 111° Bujur Timur. Provinsi Kalimantan Tengah merupakan provinsi terluas kedua di Indonesia setelah Provinsi Papua dengan luas wilayah mencapai ± 153.564 Km². Sementara itu berdasarkan hasil penelitian terpadu yang telah melalui uji konsistensi Kementerian Kehutanan, total luas wilayah Kalimantan Tengah adalah 152.267,80 Km² atau 15.426.780 Ha yang terdiri dari:

- Kawasan Hutan : 12.675.364 Ha atau 82,16%
- Kawasan Non Kehutanan : 2.751.416 Ha. Atau 17,84%

Batas-batas wilayah Provinsi Kalimantan Tengah adalah :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Barat dan Kalimantan Timur.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Jawa
- Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Barat

Pelaksanaan otonomi daerah sebagai tindak lanjut berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, memberikan peluang dan tantangan bagi Pemerintah Provinsi dan

Pemerintah Kabupaten/Kota beserta masyarakatnya untuk mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih luas, baik dalam bidang urusan pemerintahan maupun dalam pengelolaan pembangunan. Sebagai implikasi dari pelaksanaan undang-undang tersebut, jumlah kabupaten/kota yang ada di Provinsi Kalimantan Tengah diusulkan untuk dimekarkan dan usulan tersebut berhasil dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah. Setelah pemberlakuan undang-undang ini, jumlah kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Tengah bertambah dari 5 Kabupaten dan 1 kota menjadi 13 kabupaten dan 1 kota, yaitu :

- Kota Palangka Raya dengan ibukota Palangka Raya
- Kabupaten Kotawaringin Barat dengan ibukota Pangkalan Bun
- Kabupaten Kotawaringin Timur dengan ibukota Sampit
- Kabupaten Kapuas dengan ibukota Kuala Kapuas
- Kabupaten Barito Selatan dengan ibukota Buntok
- Kabupaten Barito Utara dengan ibukota Muara Teweh
- Kabupaten Lamandau dengan ibukota Nanga Bulik
- Kabupaten Sukamara dengan ibukota Sukamara
- Kabupaten Seruyan dengan ibukota Kuala Pembuang
- Kabupaten Katingan dengan ibukota Kasongan
- Kabupaten Gunung Mas dengan ibukota Kuala Kurun

- Kabupaten Pulang Pisau dengan ibukota Pulang Pisau
- Kabupaten Barito Timur dengan ibukota Tamiang Layang
- Kabupaten Murung Raya dengan ibukota Puruk Cahu.

2. Struktur Organisasi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah

Sebagai sebuah provinsi yang sangat luas dengan infrastruktur yang masih terbatas, Provinsi Kalimantan Tengah menghadapi berbagai permasalahan kesejahteraan sosial yang memerlukan penanganan secara terencana dan komprehensif, untuk itu dibentuklah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menanganinya yaitu Dinas Sosial. Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah merupakan peralihan/perubahan dari Kantor Wilayah Departemen Sosial yang pada tahun 2000 dibubarkan, seiring dengan dibubarkannya Departemen Sosial pada saat itu. Berhubung dinas/badan/satuan kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah yang menangani permasalahan kesejahteraan sosial pada saat tersebut belum ada, maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dengan persetujuan DPRD Provinsi Kalimantan Tengah langsung menerima pelimpahan seluruh PNS Kantor Wilayah Departemen Sosial dan Mendirikan Dinas Kesejahteraan Sosial.

Seiring dengan perubahan PerUndang-Undangan tentang Pemerintahan Daerah, maka pada tahun 2008, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Provinsi Kalimantan Tengah, dibentuklah Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah sebagaimana yang ada sampai saat ini. Selanjutnya sebagai tindak lanjut Peraturan Daerah di

atas, Gubernur Kalimantan Tengah mengeluarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 23 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah yang kemudian dicabut dan diganti dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 9 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 9 Tahun 2013, Dinas Sosial mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Visi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah adalah “Terwujudnya Kesejahteraan Sosial Masyarakat Kalimantan Tengah yang Adil dan Bermartabat”. Sedangkan Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, maka dirumuskan bahwa Misi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah adalah sebagai berikut :

- Mewujudkan kemitraan antara pemerintah daerah dan masyarakat dalam penguatan partisipasi kelompok-kelompok masyarakat bagi pencegahan dan peningkatan penanggulangan masalah sosial yang berkesinambungan.
- Mewujudkan penanggulangan masalah sosial yang dapat direspon secara cepat dan tepat oleh masyarakat.

Sebagai SKPD yang menangani permasalahan kesejahteraan sosial, Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis, dibidang sosial sesuai dengan kebijaksanaan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- Penetapan kebijakan, penyusunan perencanaan, kerjasama dan pembinaan dibidang sosial skala provinsi;
- Identifikasi dan penanganan penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS);
- Pengembangan dan pendayagunaan potensi dan sumber kesejahteraan sosial (PSKS);
- Penyediaan sarana dan prasarana, pembinaan tenaga fungsional pekerja sosial, penganugerahan tanda kehormatan, pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan kejuangan dan kesetiakawanan sosial;
- Penanggulangan korban bencana skala provinsi, pengumpulan uang dan barang;
- Jaminan sosial bagi penyandang cacat fisik dan mental, lanjut usia tidak potensial/ terlantar, yang berasal dari masyarakat rentan dan tidak mampu;
- Pengasuhan dan pengangkatan anak; dan
- Pelaksanaan program/kegiatan, pengawasan dan pelaporan pelaksanaan program di bidang sosial.

Dalam melaksanakan visi, misi, tugas dan fungsinya, Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai susunan organisasi yang meliputi :

- Kepala Dinas

- Sekretaris, membawahkan :
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Sub Bagian Penyusunan Program
 - Sub Bagian Keuangan dan Aset
- Bidang Pembinaan dan Pelayanan Sosial, membawahkan :
 - Seksi Pembinaan Kepahlawanan dan Perintis Kemerdekaan
 - Seksi Pelayanan Sosial Anak
 - Seksi Pelayanan Lanjut Usia
- Bidang Pemberdayaan Sosial, membawahkan :
 - Seksi Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil
 - Seksi Pemberdayaan Keluarga Fakir Miskin
 - Seksi Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial
- Bidang Rehabilitasi Sosial, membawahkan :
 - Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat
 - Seksi Rehabilitasi Tuna Sosial
 - Seksi Rehabilitasi Korban Napza
- Bidang Bantuan dan Jaminan Kesejahteraan Sosial, membawahkan :
 - Seksi Bantuan Sosial Korban Bencana, Korban Tindak Kekerasan dan Pekerja Migran
 - Seksi Pengumpulan dan Pengelolaan Sumber Dana Sosial
 - Seksi Jaminan Kesejahteraan Sosial
- Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yaitu :
 - Panti Sosial Bina Remaja dan Karya Wanita terdiri :
- Kepala panti

- Kasubag Tata Usaha

- Panti Sosial Tresna Werdha (PSTW) Sinta Rangkap terdiri :

- Kepala panti

- Kasubag Tata Usaha

Lebih lanjut disebutkan bahwa Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan program serta penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu meliputi pelayanan-pelayanan administrasi keuangan, kepegawaian, perlengkapan, perpustakaan, humas dan rumah tangga, organisasi dan tatalaksana serta analisis jabatan pada Dinas Sosial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 8, sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- Pengkoordinasian penyusunan rencana, program dan anggaran Dinas Sosial.
- Pengkoordinasian penyusunan pelaporan Dinas Sosial
- Pengkoordinasian penyelenggaraan urusan kepegawaian
- Pengkoordinasian penyelenggaraan urusan tata usaha surat menyurat, kearsipan, urusan perlengkapan/perbekalan, perpustakaan, hubungan masyarakat, protokol dan rumah tangga Dinas Sosial;
- Pengkoordinasian penyusunan anggaran dan pengelolaan administrasi keuangan:
- Pengkoordinasian pembinaan pegawai dan tenaga fungsional
- Pengkoordinasian kegiatan KORPRI Unit Dinas Sosial;
- Pengkoordinasian urusan organisasi, tata laksana dan analisis jabatan;
- Pengkoordinasian urusan perundang-undangan dan hukum

- Pembinaan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas.

Berdasarkan uraian tugas dan fungsinya, maka secara internal kegiatan Dinas Sosial banyak difasilitasi oleh sekretariat termasuk didalamnya urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur/pegawai. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Oleh sebab itu dalam menjalankan visi dan misi Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah memerlukan sumber daya manusia yang bisa diandalkan.

Gambaran aparatur pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah secara berturut-turut di paparkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
menurut tingkat pendidikan per September 2015

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1.	Doktor (S3)	1	0,77
2.	Pascasarjana (S2)	16	12,31
3.	Sarjana (S1)/Diploma IV	54	41,5
4.	Diploma III	13	10
5.	SLTA	41	31,5
6.	SLTP	2	1,5
7.	SD	3	2,3
Jumlah		130	100

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah 2015

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah berpendidikan

Sarjana, kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sangat memadai, apalagi jumlah yang berpendidikan pasca sarjana pun cukup banyak, bahkan sudah ada yang berpendidikan doktor. SDM yang berpendidikan tinggi merupakan para pemikir dan konseptor kegiatan dalam pelayanan dan penanganan permasalahan kesejahteraan sosial. Mereka juga merupakan pemimpin tim dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan.

Keberadaan SDM berpendidikan SLTA yang jumlahnya pada urutan kedua adalah merupakan petugas di bagian administrasi dan pelaksana kegiatan di lapangan yang sangat dibutuhkan dalam operasional kantor. Petugas administrasi merupakan SDM yang memiliki keterampilan dalam pengetikan, pembukuan dan pengarsipan. Sedangkan petugas lapangan merupakan SDM yang memiliki keterampilan berhubungan dengan penyandang masalah kesejahteraan sosial dan keterampilan dalam menyalurkan bantuan sosial.

Saat ini memang masih terdapat SDM yang berpendidikan SLTP dan SD walaupun jumlahnya sangat sedikit. Mereka merupakan pegawai lama yang pengangkatannya dari honorer. Tugas mereka adalah mendukung kegiatan administrasi kantor seperti menerima dan mencatat surat masuk, mengantar disposisi surat, mengantar surat, serta mengarsipkan dokumen.

Sedangkan latar belakang pendidikan PNS yang berkualifikasi Sarjana ke atas (sarjana, magister/master, dan doktor) berjumlah 71 orang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah PNS Sarjana ke atas Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah menurut latar belakang pendidikan per September 2015

No.	Jurusan Pendidikan	Jumlah (orang)	%
1.	Pekerjaan Sosial/ Kesejahteraan Sosial	34	47,89
2.	Non pekerjaan Sosial/ Kesejahteraan Sosial	37	52,11
Jumlah		71	100

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah 2015

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 71 orang PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah yang berlatar belakang pendidikan sarjana ke atas berasal dari jurusan pekerjaan sosial/ kesejahteraan sosial cukup signifikan walaupun kurang dari 50 %. Selama menempuh pendidikan pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial mereka diajarkan cara mengidentifikasi permasalahan kesejahteraan sosial serta upaya pemecahannya/penanggulangannya berdasarkan metode dan teknik serta tahapan pemecahan masalah secara profesional. Kondisi ini sangat mendukung Dinas Sosial dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai SKPD yang bertanggung jawab dalam penanganan PMKS di Provinsi Kalimantan Tengah.

Keberadaan PNS yang belatar pendidikan sarjana ke atas non pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial berjumlah 52,11 %, sebagian besar berasal dari jurusan ilmu-ilmu sosial seperti Administrasi Negara, Manajemen, Akuntansi, dan Hukum yang memang diperlukan dalam sebuah SKPD. Kerjasama yang bagus antara dua latar belakang pendidikan dimaksud akan menjadikan Dinas Sosial semakin efektif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di bidang kesejahteraan sosial.

Tabel 4.3
Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
berdasarkan golongan pangkat per September 2015

No.	Golongan Pangkat	Jumlah	%
1.	I	12	9,23
2.	II	16	12,31
3.	III	84	64,61
4.	IV	18	13,85
Jumlah		130	100

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah 2015

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah berada pada golongan III atau tingkat peñata yang merupakan pemimpin/kepala jabatan struktural setingkat seksi/sub bagian (eselon IV/a) atau pemimpin/ketua sebuah tim kegiatan/kepanitiaan kegiatan. Mereka adalah urat nadi dari kegiatan sebuah kantor karena yang langsung berhubungan dengan klien/penyandang masalah kesejahteraan sosial dan potensi sumber kesejahteraan sosial.

Sedangkan PNS golongan IV atau tingkat Pembina jumlahnya lebih dari standar karena pada golongan ini adalah mereka yang menduduki jabatan Kepala Dinas (eselon II/a) berjumlah 1 orang dan Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Panti (eselon III/a) berjumlah 7 orang. Dalam kenyataannya saat ini terdapat 10 orang Kepala Seksi yang golongan pangkatnya Pembina (IV/a), jadi ini merupakan sebuah potensi yang cukup bagus untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

PNS golongan II atau tingkat pengatur jumlahnya lebih sedikit karena sebagian besar mereka yang dulu diangkat dalam golongan/pangkat ini sudah naik ke golongan III (tingkat penata). Sedangkan PNS golongan I (juru) adalah mereka yang berlatar belakang pendidikan SD dan SLTP dan merupakan PNS yang diangkat dari honorer.

Tabel 4.4
Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
Berdasarkan Jenis Kelamin per September 2015

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-laki	74	57
2.	Perempuan	56	43
Jumlah		130	100

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah 2015

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil laki-laki di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah lebih banyak dari pada yang perempuan dengan perbandingan 57:43. Namun

demikian kondisi tersebut cukup bagus karena prosentase jumlah PNS perempuan sudah lebih dari 40 % ketika kuota perempuan di berbagai bidang masih ditargetkan 30 %. Kondisi ini juga berkaitan dengan kebutuhan PNS perempuan untuk menjadi petugas di Panti Sosial Bina Remaja dan Karya Wanita (PSBRKW) yang klien/penerima manfaatnya sebagian adalah perempuan, dimana untuk hal-hal tertentu membutuhkan pegawai perempuan, misalnya sebagai pendamping keterampilan tata rias/salon, pembuatan kue dan bimbingan kewanitaan.

Tabel 4.5
Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
Berdasarkan Masa Kerja per September 2015

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	%
1.	0 – 5	30	23
2.	6 – 10	22	16,9
3.	11 - 15	-	
4.	16 – 20	4	3,07
5.	21 – 25	41	31,5
6.	26 – 30	20	15,3
7.	31 keatas	13	10
Jumlah		130	100

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah 2015

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah memiliki masa kerja antara 21 – 25 tahun yang berarti bahwa mereka adalah pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan pekerjaan yang cukup memadai. Sebagai pegawai yang berpengalaman, mereka akan

menjadi motor bagi pelaksanaan kegiatan/pelayanan sosial yang dilaksanakan Dinas Sosial. Disamping itu mereka bisa menjadi mentor bagi PNS dengan masa kerja 0 – 5 tahun yang jumlahnya menempati urutan kedua. Para PNS yunior ini adalah mereka yang baru diangkat setelah adanya moratorium penerimaan PNS khususnya bagi Dinas Sosial selama beberapa tahun, dan sebagian besar PNS yunior ini diangkat dalam Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) yang sudah tercantum dalam formasi penerimaan CPNS, misalnya JFT Pekerja Sosial, JFT Pranata Komputer, JFT Perawat, dan JFT Perencana.

Apabila transfer pengetahuan dan keterampilan dari pegawai senior ke pegawai yunior berjalan dengan baik, maka keberlangsungan profesionalisme pelaksanaan kegiatan di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah akan berjalan dengan baik. Sementara itu keberadaan pegawai dengan masa kerja menengah turut menyumbang efektifitas pelaksanaan pekerjaan dan akan membantu proses transformasi pengetahuan dan keterampilan kepada para pegawai yunior.

Tabel 4.6
 Jumlah PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
 Berdasarkan Asal Mula Pengangkatan Kepegawaian
 per September 2015

No.	Asal Mula Pengangkatan	Jumlah	%
1.	Departemen Sosial/ Dinas Kesejahteraan Sosial/ Dinas Sosial	113	86,92
2.	Diluar Departemen Sosial/ Dinas Kesejahteraan Sosial/ Dinas Sosial	17	13,08
J u m l a h		130	100

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah 2015

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah merupakan PNS yang sejak awal bekerja di Departemen Sosial/Dinas Kesejahteraan Sosial/Dinas Sosial, artinya mereka adalah pegawai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman di bidang pelayanan sosial yaitu mencapai 113 orang atau 86,92 %, dan hanya sebagian kecil PNS yang belum mempunyai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman di bidang pelayanan sosial. Kondisi ini sangat mendukung pelaksanaan kegiatan di Dinas Sosial agar berjalan secara efektif dan efisien.

Sementara itu PNS yang pengangkatan awalnya di luar Departemen Sosial/Dinas Kesejahteraan Sosial/Dinas Sosial akan memberikan warna pelaksanaan pekerjaan di Dinas Sosial. Dengan kata lain, dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman

kerjanya di instansi awal, mereka akan melengkapi dan meningkatkan kualitas pekerjaan di Dinas Sosial.

Selanjutnya, penulis berusaha untuk menggali data tentang kebijakan pemerintah daerah, motivasi kerja, dan kinerja dengan menjadikan PNS pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah sebagai responden penelitian. Jumlah sumber penelitian yang dianalisis berdasarkan kuesioner sebanyak 24 butir pertanyaan. Proses penghitungan skor yang telah divalidasi dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam menghitung skor sehingga penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

B. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah dengan melakukan penyebaran angket/kuesioner sebanyak 130 (seratus tiga puluh) eksemplar. Setelah dilakukan penyebaran angket/kuesioner, sampai dengan batas waktu penarikan angket, jumlah angket yang kembali berjumlah 107 (seratus tujuh) eksemplar atau 82,31 %. Selanjutnya peneliti melakukan proses penginputan, pengolahan dan analisa data terhadap 107 (seratus tujuh) eksemplar angket tersebut.

Pengujian persyaratan analisis yang akan diterapkan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner penelitian, serta uji asumsi klasik terhadap kelayakan data hasil pengolahan kuesioner. Sebelum dilaksanakan pengujian reliabilitas dan validitas terhadap instrumen

penelitian, data yang akan diolah terlebih dahulu harus dirubah menjadi data interval.

Data hasil penelitian merupakan data ordinal karena berasal dari Skala Likert yang digunakan dalam kuesioner, untuk memudahkan responden memberikan jawaban. Data ordinal tidak dapat secara langsung digunakan dalam penelitian ini karena penelitian menggunakan alat analisis data yaitu regresi sederhana dan regresi berganda yang mensyaratkan penggunaan data interval. Dengan demikian data awal harus dirubah terlebih dahulu melalui proses Method of Successive Interval (MSI), yang menjadikan data ordinal penelitian menjadi data interval penelitian (terlampir) dan dapat digunakan dalam analisis regresi. Setelah data penelitian dirubah menjadi data interval, maka pengujian persyaratan analisis dalam penelitian dapat dilaksanakan, yaitu :

a. Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji reliabilitas dan validitas data dilakukan untuk mengecek konsistensi alat ukur dan validitas yaitu kuesioner penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan responden terhadap instrumen penelitian tersebut. Hasil pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen penelitian akan disajikan berdasarkan variabel penelitian dengan hasil sebagai berikut :

1) Uji reliabilitas dan validitas variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1)

Reliabilitas menurut Riduwan dan Sunarto (2012 : 348), menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut

sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten).

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden pada tahap uji coba kuesioner. Variabel penelitian dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* terhitung lebih besar dari 0.60 atau bila hasil penghitungan mendekati nilai 1,00 maka variabel dikatakan handal dan layak digunakan.

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1), setelah dilakukan pengujian terhadap item-item kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Koefisien *reliability* variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	8

Sumber : Penelitian tahun 2015

Hasil koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) diketahui sebesar 0,732. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut diatas angka 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner pada variabel penelitian kebijakan

pemerintah daerah (X_1) adalah reliabel dan memenuhi persyaratan untuk diikutsertakan dalam pengolahan data. Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh r_{hitung} untuk 8 butir kuesioner pada variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dengan jumlah sampel sebanyak 107 orang ($n= 107$), dengan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,195, pada variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga butir-butir kuesioner pada variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) sah. Nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4.8
Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas variabel
kebijakan pemerintah daerah (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	29,21	10,750	,204	,739
K2	28,98	9,735	,397	,711
K3	28,98	9,528	,440	,704
K4	29,07	9,806	,377	,714
K5	29,49	8,554	,543	,679
K6	29,46	8,439	,581	,671
K7	29,57	8,379	,621	,663
K8	29,97	8,877	,296	,749

Sumber : Penelitian 2015

Nilai r_{hitung} pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel} . Berdasarkan data pada tabel

diatas, diketahui koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 8 kuesioner dikatakan sah dan layak untuk digunakan dalam analisis data.

2) Uji reliabilitas dan validitas variabel motivasi kerja (X_2)

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja (X_2), setelah dilakukan pengujian terhadap item-item kuesioner dapat lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Koefisien *reliability* variabel motivasi kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8

Sumber : Penelitian 2015

Hasil koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel motivasi kerja (X_2) diketahui sebesar 0,743. Nilai *Cronbach's Alpha* diatas angka 0,60 dan dapat dikatakan bahwa item kuesioner pada variabel penelitian motivasi kerja (X_2) adalah reliabel dan memenuhi persyaratan untuk diikutsertakan dalam pengolahan data. Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh r_{hitung} untuk 8 butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X_2) dengan jumlah sampel sebanyak 107 orang ($n=$

107), dengan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{\text{tabel}} 0,195$, pada variabel motivasi kerja (X_2) ternyata

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga butir-butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X_2) sah. Nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4.10
Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas variabel
Motivasi kerja (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K9	30,04	7,036	,438	,717
K10	30,03	7,556	,359	,731
K11	30,09	6,991	,496	,707
K12	30,42	6,793	,285	,764
K13	30,18	6,563	,476	,709
K14	29,93	6,930	,510	,704
K15	29,96	6,753	,559	,695
K16	29,96	7,150	,500	,709

Sumber : Penelitian 2015

Nilai r_{hitung} pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* nilai setiap kuesionernya melebihi nilai r_{tabel} . Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel motivasi kerja (X_2) lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 8 kuesioner dikatakan sah dan layak untuk digunakan dalam analisis data.

3) Uji reliabilitas dan validitas variabel Kinerja pegawai (Y)

Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja pegawai (Y), adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien *reliability* variabel kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	8

Sumber : Penelitian tahun 2015

Hasil koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja pegawai (Y) pada tabel diatas, sebesar 0,777. Nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dan dapat dikatakan bahwa item kuesioner pada variabel penelitian kinerja pegawai (Y) yang digunakan adalah reliabel dan memenuhi persyaratan untuk diikutsertakan dalam pengolahan selanjutnya.

Menurut Riduwan dan Sunarto (2012 : 348) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti.

Suatu instrumen dikatakan valid atau sah, apabila instrumen yang digunakan untuk menggali suatu data, akan menghasilkan data

yang mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya. Pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data yang digunakan adalah rumus korelasi dari *Pearson Product Moment*. Setelah dilakukan penghitungan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh koefisien butir (r_{hitung}) untuk 8 item kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 107 orang ($n=107$ orang), dengan $\alpha= 0,05$ didapat r_{tabel} 0,195, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut tidak valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir kuesioner tersebut dapat digunakan atau valid.

Berdasarkan perhitungan statistik untuk variabel kinerja pegawai (Y) ternyata bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) sah. Nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K17	29,27	7,030	,466	,756
K18	29,25	6,719	,602	,735
K19	29,54	6,892	,419	,764
K20	29,11	6,912	,474	,754
K21	29,24	7,072	,456	,757
K22	29,28	6,732	,519	,746
K23	29,62	6,522	,429	,767
K24	29,41	6,773	,512	,748

Sumber : Penelitian tahun 2015

Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, nilai setiap kuesionernya lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai (Y) yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 8 butir kuesioner dikatakan sah dan layak untuk dipergunakan dalam analisis data selanjutnya.

b. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui 4 cara yaitu uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikorelasi. Pengujian normalitas data dilakukan melalui cara dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model regresi. Dasar pengambilan keputusan adalah bila data pada *normal probability plot* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mempunyai residual yang normal dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji heterokedastisitas adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memungkinkannya model regresi. Model regresi mempersyaratkan varian yang sama dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Nilai pengamatan varian yang konstans dari pengamatan satu dengan lainnya disebut dengan kondisi homoskedastis. Nilai varians yang berbeda dari pengamatan satu terhadap pengamatan lainnya disebut heteroskedastisitas. Analisis regresi mengharuskan adanya

homoskedastis, model pengujian regresi harus tidak memiliki heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan untuk mengecek apakah sebaran data Y bersifat acak untuk setiap variabel X. Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat *scatterplot diagram* antara *predicted value* dan *residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Autokorelasi adalah terjadinya korelasi antara kesalahan pengganggu ke-I dengan kesalahan pengganggu yang menyebabkan nilai covarian tidak sama dengan nol. Analisis regresi mensyaratkan bahwa model regresi harus bebas dari autokorelasi. Mendeteksi masalah autokorelasi pada model regresi pada program SPSS versi 20.0 dapat diamati melalui uji Durbin-Watson (DW). Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum adalah jika diperoleh nilai *DW statistic* dibawah -2, maka diindikasikan ada autokorelasi positif. Jika pengujian diperoleh nilai *DW statistic* diantara -2 sampai 2, maka diindikasikan tidak ada autokorelasi dan jika pengujian diperoleh nilai DW statistik diatas 2, maka diindikasikan ada autokorelasi negatif.

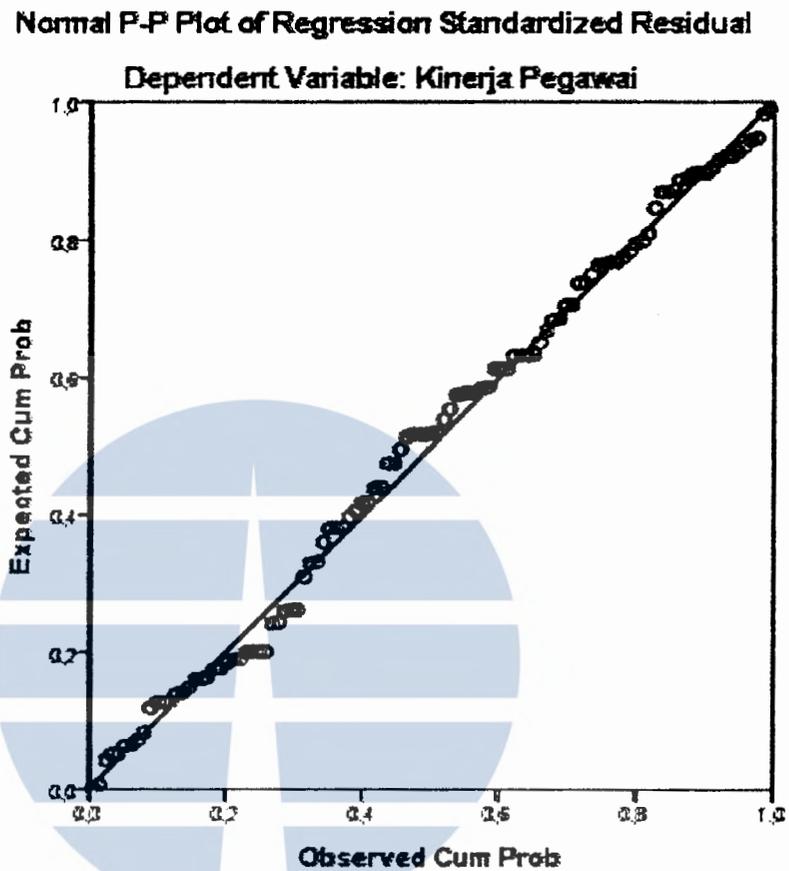
Multikolinieritas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen (regresi berganda) dimana terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Model analisis regresi yang baik harus terbebas

dari multikolinearitas. Tanda-tanda terjadinya multikolinearitas adalah apabila dimasukkan semua variabel independen dalam model persamaan regresi maka akan dihasilkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang rendah, namun apabila hanya dimasukkan satu persatu variabel independen dalam model regresi akan menghasilkan koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang tinggi. Uji *collinearity* dilakukan untuk mengetahui apakah ada *collinearity* atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Untuk uji normalitas data dan uji heterokedastisitas akan disajikan per-model regresi linier pengaruh antara tiap variabel independen terhadap variabel dependen, uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas penelitian model regresi berganda pengaruh antara tiap variabel independen terhadap variabel dependen akan digabungkan dengan hasil uji autokorelasi dan uji multikorelasi.

Hasil pengujian untuk normalitas dan heteroskedastisitas data dikemukakan sebagai berikut :

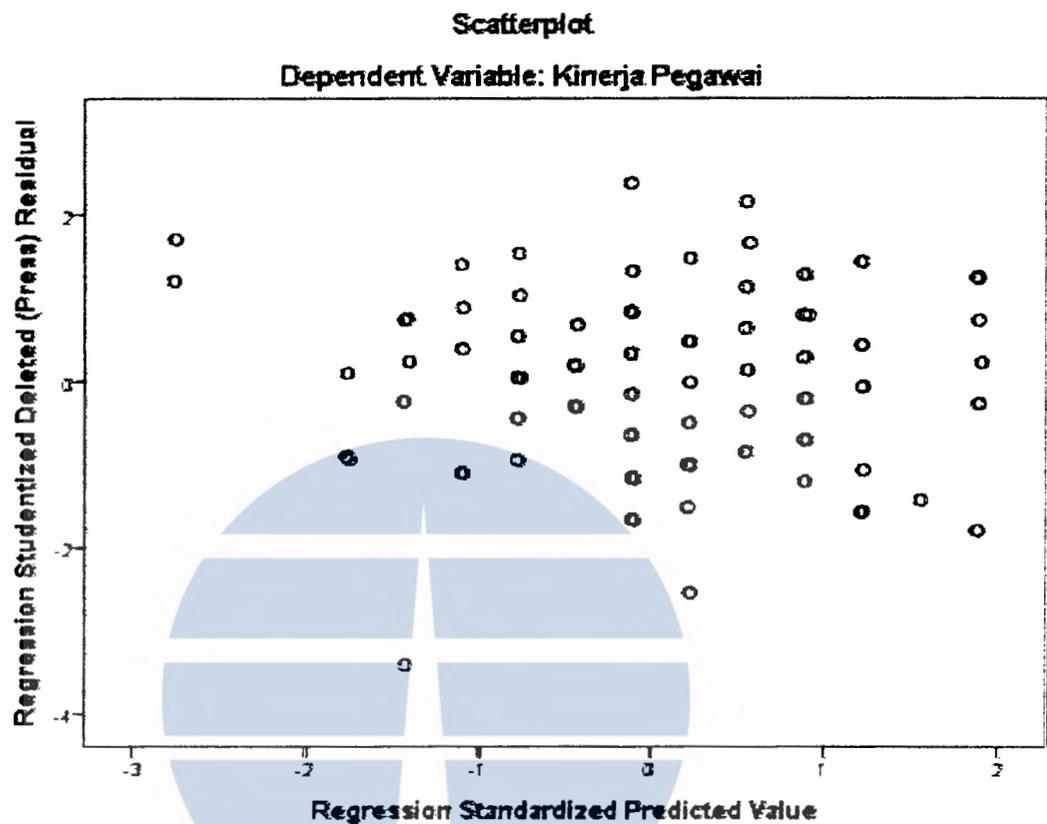
1. Pengaruh kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

Gambar 4.1
Normal P-P plot pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah
terhadap kinerja pegawai.



Grafik memperlihatkan data tersebar disekitar garis lurus diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus) sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada *scatterplot* dan titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2
Scatterplot pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai.

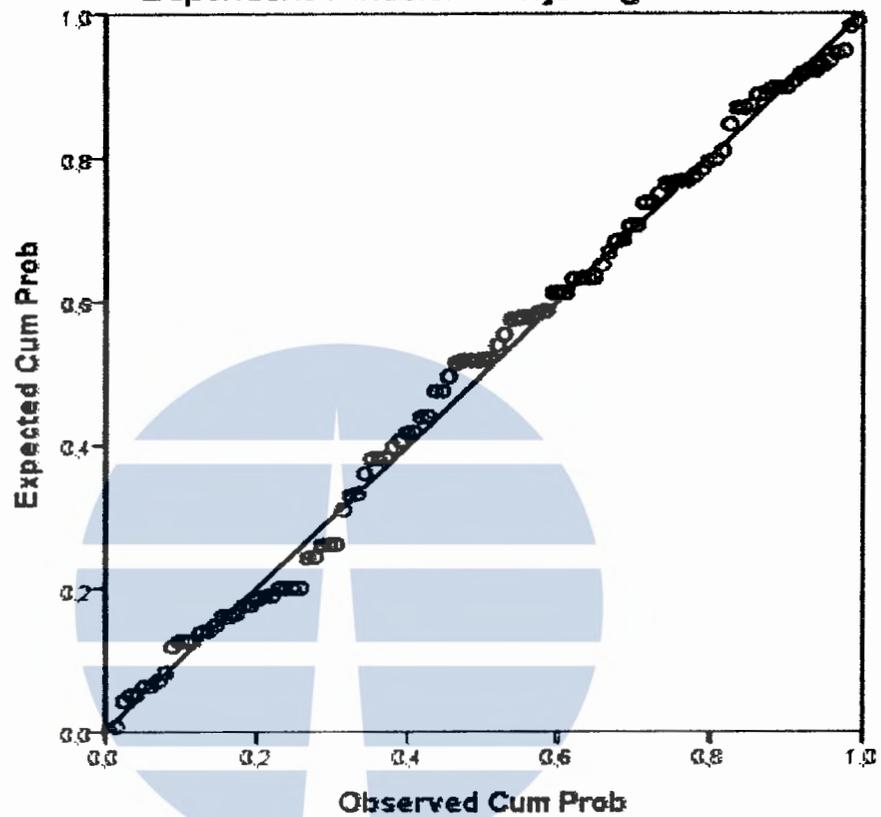


Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heteroskedastisitas pengaruh dari variabel kebijakan pemerintah daerah terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

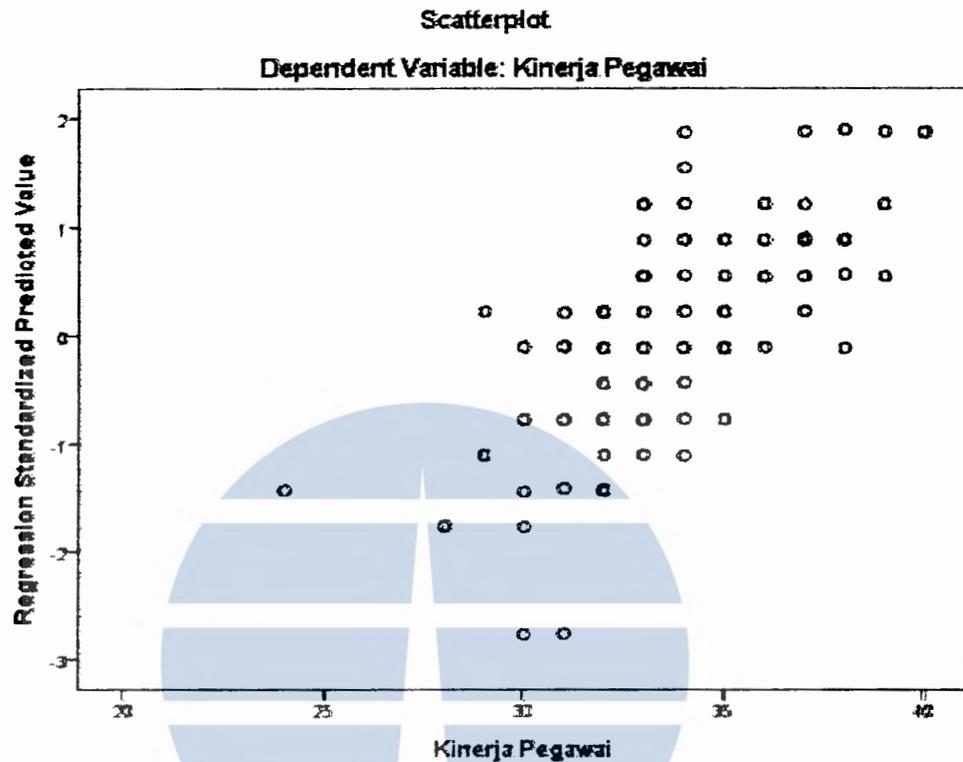
Gambar 4.3
Normal P-P plot pengaruh variabel motivasi kerja
terhadap kinerja pegawai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Grafik memperlihatkan data tersebar disekitar garis lurus/diagonal serta tidak terpenjar jauh dari garis lurus sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada *scatterplot* dan titik-titiknya menyebar. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.4
Scatterplot pengaruh variabel motivasi kerja
 terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heteroskedastisitas pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

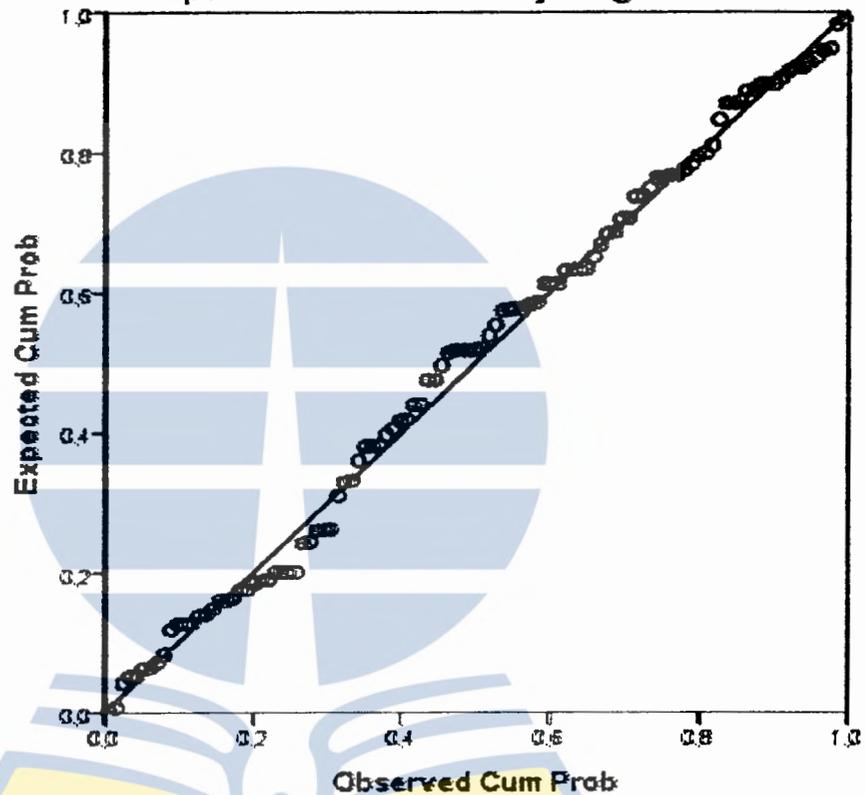
3. Pengaruh kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

Grafik normal *P-P plot* memperlihatkan data tersebar disekitar garis lurus diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis lurus) sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada *scatterplot*

dan titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

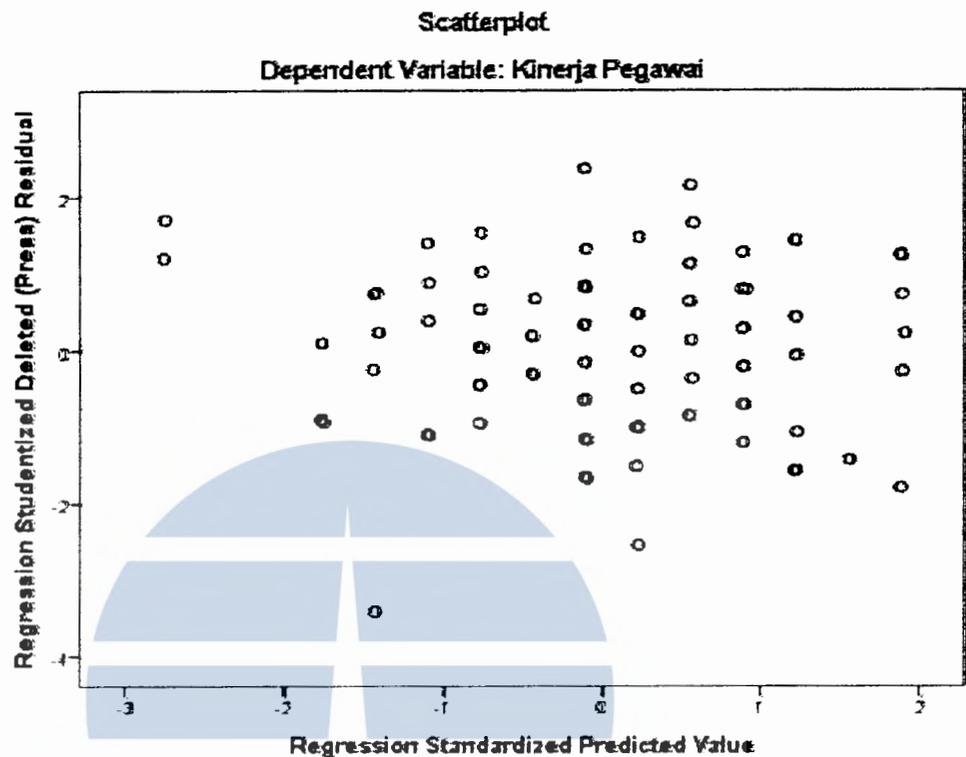
Gambar 4.5
Normal P-P plot pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Grafik memperlihatkan data tersebar disekitar garis lurus/diagonal serta tidak terpencar jauh dari garis lurus sehingga memenuhi persyaratan normalitas. Uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada *scatterplot* dan titik-titiknya menyebar. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.6
Scatterplot pengaruh variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan hasil pengujian asumsi untuk normalitas data dan heteroskedastisitas pengaruh dari variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah diketahui bahwa sebaran data bersifat normal dan tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan uji normalitas data dan heteroskedastisitas maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap autokorelasi dan multikorelasi data penelitian. Uji autokorelasi dan multikorelasi melibatkan seluruh variabel penelitian secara bersama-sama. dengan demikian model pengujian adalah mengenai pengaruh kebijakan

pemerintah daerah dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

c. Uji autokorelasi dan multikorelasi

Tabel 4.13
Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,235 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Penelitian 2015

Menurut hasil penghitungan diperoleh nilai statistic Durbin-Watson (terlampir) 2,235 sesuai dengan kriteria bahwa apabila Dublin-Watson adalah angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, angka D-W diantara -2 sampai + 2 berarti tidak ada autokorelasi dan D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif. Maka dalam model regresi ini dijumpai adanya autokorelasi negatif. Demikian halnya dengan hasil pengujian model regresi untuk melihat ada tidaknya multikorelasi memperlihatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tolerance-VIF

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kebijakan Pemerintah Daerah	,677	1,476
Motivasi Kerja	,677	1,476

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Penelitian 2015

Menurut hasil penghitungan diperoleh nilai *tolerance* (terlampir) untuk masing-masing variabel sebagaimana tercantum dalam kolom *collinearity statistic* (sub kolom *tolerance* dan VIF). Diketahui nilai *tolerance* (terlampir) untuk setiap variabel dalam model regresi, angkanya berada disekitar 1,000. Karena nilai *tolerance* mendekati 1,000, atau disekitar 1,000 maka dapat dikatakan tidak ada/tidak terjadi kolinearitas pada variabel yang disertakan dalam pengujian.

Uji *collinearity* bertujuan untuk mengetahui apakah ada *collinearity* atau tidak diantara variabel bebas tersebut. Tidak ada/tidak terjadi kolinearitas artinya bahwa tidak terjadi hubungan/korelasi diantara variabel independen yaitu antara variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) yang disertakan dalam pengujian. tidak terjadi korelasi didukung oleh data berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel bebas/independen sebesar 0,677 berada dibawah atau mendekati 1,000 dan untuk nilai VIF dari kedua variabel bebas/independen sebesar 1,476 berada disekitar 1,000.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

d. Analisis regresi

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi terhadap model penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Analisis regresi yang akan dilakukan dengan menggunakan stepwise yang merupakan gabungan dari metode regresi forward dan backward. Hasil pengolahan data dengan menggunakan metode regresi stepwise terlihat seperti dibawah :

Tabel 4.15
Variabel-variabel yang layak
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa kedua variabel independen penelitian, benar-benar berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut adalah kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja.

Tabel 4.16
Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,515	2,039

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 4.16 *model summary* diatas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda R sebesar 0,724, yang berarti ada keterkaitan erat antara kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda/ R square (R) adalah sebesar 0,524, yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja yaitu sebesar 52,4 %, sisanya yaitu sebesar 47,6 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Penjelasan dari tabel 4.16 *summary* diatas, adalah :

1. Angka R sebesar 0,724 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja pegawai (Y) dengan dua variabel independennya yaitu kebijakan pemerintah daerah (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) adalah kuat.

2. Angka R Square adalah 0,524. Untuk jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik menggunakan Adjusted R Square sebesar 0,515 (selalu lebih kecil dari R Square). Karena penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas maka menggunakan angka R Square. Maksud nilai ini adalah bahwa 52,4 % variasi dari kinerja pegawai dapat diterangkan oleh kedua variabel bebas/independen, dan diperkirakan ada variabel/faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diluar dari penelitian ini sebesar 47,6 %.
3. Penjelasan dimaksud sesuai dengan pendapat Husein Umar (2014 : 197)

Tabel 4.17

ANOVA atau Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	476,141	2	238,071	57,258	,000 ^b
Residual	432,419	104	4,158		
Total	908,561	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah

Sumber : Penelitian 2015

Tabel ANOVA yang merupakan uji F dimaksud untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) secara serempak/bersama-sama.

Pengujian ini untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 57,258 dan F_{tabel} sebesar 3,09 ($57,258 > 3,09$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel kebijakan pemerintahan daerah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.18
Coefficients atau Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9,490	2,402		3,950	,000	
1 Kebijakan Pemerintah Daerah	-,005	,071	-,005	-,065	,948	
Motivasi Kerja	,705	,080	,727	8,845	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Penelitian 2015

Tabel *Coefficients* atau uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 for window, pada tabel 4.18 diatas, dapat dibuat rincian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} untuk kebijakan pemerintah daerah (X_1) sebesar -0,065, karena t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = -0,065 < t_{tabel} = 1,980$), sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dengan kata lain variabel independen X_1 (kebijakan pemerintah daerah) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 8.845 karena nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($t_{hitung} = 8,845 > t_{tabel} = 1,980$). maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis

alternatif (H_a) diterima, dengan kata lain variabel independen X_2 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

3. Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai F_{hitung} untuk variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 57,258 dan F_{tabel} sebesar 3,09 karena nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($t_{hitung} = 57,258 > F_{tabel} = 3,09$) dengan tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, dengan kata lain variabel independen X_1 (kebijakan pemerintah daerah) dan X_2 (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.13 diketahui bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Kebijakan Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil analisis variabel kebijakan pemerintah daerah dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Setelah mengetahui hasil ini kemudian penulis berdiskusi dengan beberapa pegawai mengenai hasil penelitian ini, penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut:

Kebijakan pemerintah daerah terdiri dari 2 (dua) indikator yaitu :

- a. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Para PNS Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah mengerti dan memahami bahwa pemberlakuan Undang-Undang tentang Aparat Sipil Negara (ASN) yang diikuti dengan dinaikkannya tunjangan daerah 50% sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka sehingga semangat mereka pun meningkat dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya secara

lebih baik. Kondisi ini berarti bahwa kebijakan kenaikan tunjangan daerah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan pendapatan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka sudah lama menjadi obyek pengamatan para ahli, dan sebagian besar sepakat bahwa pernyataan itu benar. Pendapatan yang meningkat akan menjadikan hidup pegawai lebih sejahtera, dan pemikiran pegawai tentang hal itu menjadikan mereka lebih bersemangat untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Secara realitas, pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah sangat gembira dengan kenaikan tunjangan daerah sebesar 50 % tersebut, dan kegembiraan tersebut terlihat mendorong semangat mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih tekun. Kondisi tersebut diperkuat dengan komentar para pegawai saat diajak berdiskusi oleh penulis tentang kenaikan tunjangan daerah yang mulai diberlakukan bulan Januari 2015, mereka menyatakan bersemangat untuk berangkat ke kantor dan mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Situasi tersebut sesuai dengan pendapat Fred Luthans bahwa penataan sistem penggajian secara positif akan meningkatkan kinerja para pegawai (2006 : 154).

- b. Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Walaupun para pegawai memahami dan menyadari bahwa kebijakan penerapan absensi elektronik (finger print) sesuai dengan

Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah bertujuan agar kedisiplinan pegawai meningkat dan akhirnya kinerjanya meningkat, namun penerapan absensi yang demikian kadang dirasa merepotkan mereka dan memaksa mereka untuk segera melakukan absensi padahal pada saat yang bersamaan ada urusan (baik kedinasan maupun pribadi) yang sedang dikerjakan. Beberapa contoh kasus yang dialami pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah antara lain:

- 1) Pada hari Jum'at satu bulan sekali dilaksanakan kegiatan olahraga senam bersama seluruh pegawai lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah, pegawai instansi vertikal, anggota TNI dan POLRI di halaman kantor Gubernur Kalimantan Tengah yang dimulai pukul 06.30 WIB dan biasanya selesai jam 08.00 WIB. Situasi ini membuat pegawai Dinjas Sosial sedikit kebingungan, apakah mereka memilih untuk telat mengikuti senam bersama karena absensi dulu ke kantor, atau mereka berangkat ikut senam namun sebelum senam selesai mereka sudah pulang ke kantor untuk melakukan absensi.
- 2) Ketika pegawai diperintahkan untuk mengikuti suatu kegiatan di luar kantor yang dimulai pukul 15.00 WIB, dia merasa tanggung untuk segera berangkat karena sebentar lagi absensi kepulangan akan dimulai; atau ketika dia sedang melakukan tugas rapat di luar

kantor yang waktunya melewati jam 16.30 sebagai batas absensi sore, hal ini membuat mereka tidak bisa absen sore.

Sebenarnya dengan menunjukkan surat tugas menjalankan kegiatan, permasalahan tersebut dapat diatasi, namun selama ini surat tugas dari Kepala Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah untuk mengikuti sebuah rapat/kegiatan, sepanjang tidak diminta oleh pihak penyelenggara kegiatan, hampir tidak pernah dibuat. Perintah untuk mengikuti sebuah rapat atau memenuhi sebuah undangan kegiatan selama ini lebih banyak berupa disposisi yang ditulis dalam surat undangan, atau bahkan berupa perintah secara lisan atau melalui pesan singkat handphone (SMS). Situasi ini selaras dengan salah satu bagian teori motivasi Dauglas McGregor yang menyatakan bahwa “karyawan mengharapkan keamanan penuh dari organisasi didalam melaksanakan pekerjaan...” (Tampubolon, 2008: 95).

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam motivasi bahwa setiap orang yang bekerja digerakkan oleh sesuatu motif mana pada dasarnya bersumber pertama-tama pada berbagai macam kebutuhan pokok individual. Motivasi dapat dikatakan sebagai usaha yang dapat mendorong dan menolak seseorang atau sekelompok orang untuk bergerak atau bertindak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Apabila hasil penelitian ini dikaitkan dengan karakteristik latar belakang 71 orang pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah yang berpendidikan sarjana ke atas dimana 47,89 %-nya berasal dari jurusan pekerjaan sosial/kesejahteraan sosial, maka dapat dipahami bahwa mereka mempunyai motivasi yang cukup kuat untuk bekerja di Dinas Sosial karena sesuai dengan ilmu yang dipelajarinya. Dalam beberapa kali diskusi dengan para pegawai Dinas Sosial yang berasal dari jurusan Pekerjaan Sosial/Kesejahteraan Sosial, mereka memang menyatakan motivasi mereka bekerja di Dinas Sosial karena sesuai dengan apa yang mereka pelajari saat kuliah. Mereka juga mempunyai motivasi untuk melaksanakan praktek pekerjaan sosial secara lebih baik sesuai dengan tuntutan permasalahan sosial yang semakin berkembang secara kualitas dan kuantitas. Sementara itu 52,11 % pegawai tingkat sarjana lainnya sebagian besar berlatar belakang pendidikan ilmu-ilmu sosial yang berkaitan juga dengan profesi pertolongan sehingga dapat dipahami bahwa mereka memang bekerja di Dinas Sosial karena memang mempunyai motivasi untuk menolong orang lain. Sebagai tambahan, sebanyak 86,92 % pegawai adalah merupakan pegawai yang sejak awal bekerja di Dinas Sosial sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar mereka mempunyai motivasi kuat untuk bekerja di Dinas Sosial.

Luthans (2006 : 282) menyebutkan elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi motivational adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang

tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.

- b. Motivasi *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *hygiene* atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis diperoleh bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebijakan pemerintah daerah yang berupa peningkatan tunjangan daerah dan penerapan absensi elektronik akan meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mendukung penelitian Sri Purwati (2011) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mendukung penelitian Yoga Arsyenda (2013) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS.

Kinerja pegawai tercermin dari kinerja Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2015 yang cukup bagus, hal ini dapat dilihat dari pencapaian realisasi kegiatan secara keuangan dan fisik per triwulannya. Pada tahun 2015, Gubernur Kalimantan Tengah menargetkan realisasi keuangan dan fisik setiap SKPD sebesar 20 % pada Triwulan I (pertama), 50 % pada Triwulan II (kedua), 80 % pada Triwulan III (ketiga) dan 100 % pada Triwulan IV (keempat). Berdasarkan data pada Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah per akhir September 2015, dari dana sebesar Rp. 24.479.633.135,- (Dua puluh empat milyar empat ratus tujuh puluh sembilan juta enam ratus tiga puluh tiga ribu seratus tiga puluh lima rupiah) yang dikelola Dinas Sosial, pencapaian realisasi keuangan pada Triwulan I mencapai 26,75 %, Triwulan II sebesar 56,45 % dan Triwulan III sebesar 82,89 %. Sedangkan realisasi fisik pada Triwulan I sebesar 27,50 %, Triwulan II sebesar 59,82 % Triwulan III sebesar 83,63 %, dan berdasarkan perhitungan perencanaan maka pada Triwulan IV realisasi fisik 100 % akan tercapai. Sedangkan realisasi keuangan kemungkinan tidak sampai 100 % karena beberapa hal, misalnya selisih antara pagu kegiatan dengan kontrak dengan pihak ketiga setelah kegiatan tersebut di lelang.

Penerapan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) memang ditujukan agar kinerja masing-masing pegawai dapat diketahui dan diukur sehingga hal ini akan memacu masing-masing pegawai untuk

bekerja lebih baik, lebih disiplin dan lebih efektif. Apabila kondisi ini berlangsung secara berkesinambungan dan dikelola dengan baik, maka kinerja institusi dalam hal ini Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah akan meningkat pula.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Pengaruh Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama tidak terbukti, bahwa variabel kebijakan pemerintah daerah secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, yaitu untuk Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 1 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah sedangkan Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 58 Tahun 2014 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.
2. Hipotesis kedua terbukti, bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja pegawai mengingat pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah mereka yang memiliki daya dorong internal yang tinggi. Daya dorong ini kemudian menggerakkan simpul-simpul motorik mereka sehingga

terwujud dalam bentuk kerja yang sudah ditetapkan. Gerakan simpul-simpul motorik inilah yang menggiring individu untuk meningkatkan kinerja.

3. Hipotesis ketiga terbukti, bahwa variabel Kebijakan Pemerintah Daerah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah. Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, bahwa dengan adanya kebijakan pemerintah daerah melalui pemberian tambahan penghasilan/ kenaikan tunjangan 50 % dan disiplin pegawai melalui pemberlakuan absensi elektronik (finger print) serta motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan baik bersifat praktis maupun teoritis kepada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan kebijakan pemerintah daerah, yaitu :
 - a. Kebijakan pemberian tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil lingkup Pemerintah daerah Provinsi Kalimantan Tengah hendaknya tetap dipertahankan dan dilaksanakan secara periodik, karena kebijakan ini merupakan salah satu upaya untuk merangsang dan mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan penghasilan pegawai disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup para pegawai dan keluarganya yang terus meningkat karena terjadinya inflasi, tujuan

utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Apabila kesejahteraan pegawai terjamin maka akan membuat pegawai yang bersangkutan dapat mencurahkan segala perhatian dan energinya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan lebih tenang dan penuh semangat.

- b. Penerapan absen elektrik (finger print) agar diiringi dengan berbagai fasilitas kemudahan oleh pihak Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, khususnya yang berkaitan dengan surat menyurat yang dapat menggantikan absen pegawai apabila yang bersangkutan mendapat tugas yang waktunya beriringan atau bersamaan dengan waktu absensi. Dinas Sosial perlu membuat blangko surat tugas yang mudah diakses dan siap dipergunakan oleh pegawai apabila yang bersangkutan ditugaskan untuk mengikuti suatu kegiatan yang dimulai pagi sekali atau yang ditugaskan di siang hari yang kemungkinan selesainya melebihi jam absensi sore. Penugasan pegawai yang demikian disertai dengan pembuatan buku kendali untuk memonitor pegawai yang ditugaskan diluar jam kerja kantor namun lokasinya di dalam daerah.
2. Berkaitan dengan motivasi kerja, bahwa pemberian motivasi kepada pegawai harus terus dilakukan pada setiap tingkat pimpinan secara langsung dan atau berjenjang yaitu:
 - a. Dari pejabat Eselon II (Kepala Dinas) kepada pejabat Eselon III (Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Panti), kepada pejabat eselon IV (Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian), dan kepada seluruh staf.

- b. Dari pejabat Eselon III (Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Panti) kepada kepada pejabat eselon IV (Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian) dan kepada seluruh staf di lingkup Sekretariat/Bidang/Panti yang bersangkutan.
- c. Dari pejabat eselon IV (Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian) kepada staf di lingkup seksi/sub bagian yang bersangkutan.

Pemberian motivasi yang rutin dan berkesinambungan akan membuat pegawai merasa menjadi anggota sebuah tim kerja yang keberadaannya diakui dan dihargai. Kondisi, suasana dan hubungan kerja yang nyaman yang dirasakan oleh para pegawai tersebut pada akhirnya akan membuat semangat kerja mereka terjaga dengan baik dan akan mampu memelihara dan meningkatkan kinerja mereka di kantor.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan guna lebih mengetahui adanya variabel-variabel lain yang akan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, mengingat hasil dari perhitungan regresi masih terdapat 47,6 % variabel/faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial provinsi Kalimantan Tengah.
4. Pemberlakuan pengawasan melekat oleh setiap tingkat pimpinan kepada bawahan/pegawai mulai dari pejabat Eselon II, pejabat Eselon III, sampai dengan pejabat Eselon IV pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah, mengingat pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan keteraturan dan kepatuhan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya atau menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus

aktif secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried & Syamsu Alam, Andi. (2012). *Studi Kebijakan Pemerintah*. Bandung : PT Refika Aditama
- Antonius Simanjuntak, Bungaran. (2010). *Otonomi Daerah, Etnonasionalisme, Dan Masa Depan Indonesia*. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Anoraga, Panji. (1998). *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Braid, Robert W. (2002). *Pengaruh Penggajian*. Dalam Dale A. Timpe *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Bushardt, Stephen C., Audrey R. Fowler. (2002). *Kompensasi dan Tunjangan : dilemma masa kini dalam memotivasi*, dalam Dale A. Timpe *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Caruth, Don, Robert M. Noe III. (2002). *Memotivasilah*. Dalam Dale A. Timpe *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Darto, Mariman *Otonomi Daerah, Civil Society dan Kemandirian Daerah*. *Jurnal Ekonomi & Kemasyarakatan Equilibrium*, Vol. 3 No. 1 (September-Desember 2005). Jakarta : STIE Ahmad Dahlan.
- Dwiyanto, Agus. (2005). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Edwin Nasution, Mustafa dkk. (2007). *Proses Penelitian Kuantitatif Cetakan Kedua*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Faisal, Sanapiah. (2005). *Format-Format Penelitian Sosial. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Fitriyadi. (2007). *Fungsi-Fungsi Pokok Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Banjarmasin : Pustaka Banua.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hamdi, Muchlis. (2014). *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI Edisi II* Jakarta : Universitas Indonesia
- Irianto, Agus. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya Cetakan Ke Enam*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Irawan, Prasetya (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi BMP MAPU5103 Cetakan Keempat*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Jeddawi, Murtir. (2010). *Karier PNS Di Persimpangan Jalan : Sebuah Refleksi Atas Kebijakan Kepegawaian di Era Otonomi Daerah*, Yogyakarta : Gallery Ilmu.
- Kaloh, J. (2007). *Mencari Bentuk Otonomi Daerah : Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Keban, Yeremias T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Refika Aditama
- Pasolong, Harbani. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik .Cetakan Kesatu*. Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Prasojo, Eko dkk (2010). *Pemerintahan Daerah BMP MAPU 5203 Cetakan Keempat*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka
- Ratminto & Septi Winarsih, Atik. (2006). *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Riduwan & Sunarto. (2012). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis Cetakan Kelima*. Bandung : ALFABETA.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I Edisi Kedelapan. Jakarta : Pearson Education Asia Pte.Ltd dan PT Prenhallindo.

- Sedarmayanti, (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung : Penerbit Mandar Naju.
- Siagian, Sondang P. (1994). *Manajemen Pemerintahan*, Jakarta : PT Global Medicompt.
- Sri Suwatri, Hartuti Purnaweni, Kismartini. (2014). *Analisis Kebijakan Publik (Buku Materi Pokok MAPU5301)*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.
- Stauton, Erwin S. (2002). *Pengkajian Kembali Motivasi, Manajemen, dan Produktivitas Secara Kritis*, dalam Dale A. Timpe *Memotivasi Pegawai*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Cetakan Ketiga*. Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Cetakan Kedua puluh*. Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Ketiga*, Bandung : Penerbit ALFABETA.
- Suharto, Edi. (2005). *Analisis Kebijakan Publik Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syakrani, (2010). *Desentralisasi dalam Perspektif Pembangunan Daerah : Pengantar Isu-Isu Kritis dalam Otonomi dan Pembangunan Daerah*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tampubolon P., Manahan. (2008). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Thomas C. Alewine. (2002). *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*. Dalam Dale A. Timpe *Kinerja Performance*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Triyono, Ayon. (2012). *Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja*, Jakarta : Oryza.
- Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keempat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widya Wicaksono, Kristian. (2006). *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 2014 Tentang *Pemerintahan Daerah*.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai*

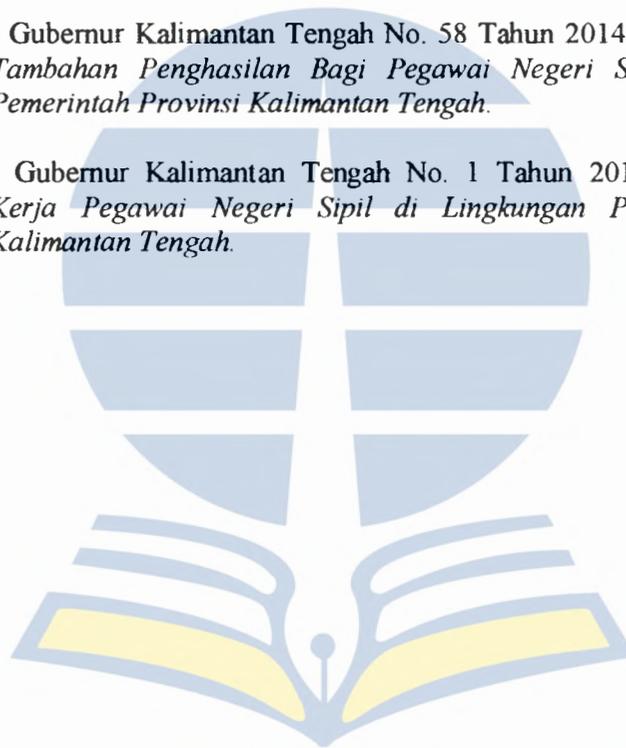
Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah No. 6 Tahun 2008 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Tengah*.

Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah No. 60 Tahun 2008 Tentang *Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Panti Sosial Tresna Werdha Sinta Rangkang dan Panti Sosial Bina Remaja dan Karya Wanita pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah*.

Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah No. 9 Tahun 2013 Tentang *Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah*.

Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah No. 58 Tahun 2014 Tentang *Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah*.

Peraturan Gubernur Kalimantan Tengah No. 1 Tahun 2015 Tentang *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah*.



PETA JABATAN PADA DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN TENGAH 2011

KEPALA DINAS
Tmt Jbt. 02-09-2013
Dr. GUNTUR TALAJAN, SH., M.Pd
NIP. 19641119 198903 1 006
IV/d, 01-10-2013. TTL: Sei Ringin, 19-11-1964

SEKRETARIS
Tmt Jbt. 03-08-2011
Dra. TURINA BABOE
NIP. 19621011 198408 2 001
IV/b, 1-10-2013. TTL: Kasongan, 11-10-1962

KASUBAG PENYUSUNAN PROGRAM
Tmt Jbt. 06-01-2012
TARMANTA, S.Sos., M.Kes
NIP. 19620706 198910 1 001
IV/a, 01-04-2013. TTL: Boyolali, 06-07-1962

KASUBAG KEUANGAN DAN ASET
Tmt Jbt. 19-07-2012
SRI MURTINI, S.Sos
NIP. 19631012 199102 0 002
III/d, 01-04-2008. TTL: Malang, 12-10-1963

KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN
Tmt Jbt. 19-07-2012
FATHUDDIN NOOR, A.K.S., S.Sos
NIP. 19731010 199803 1 009
III/d, 01-04-2010. TTL: Banjarmasin, 10-10-1973

KABID PEMBINAAN DAN PELAYANAN SOSIAL
Tmt Jbt. 12-07-2008
Drs. BUDHY
NIP. 19631229 199003 1 006
IV/b, 01-04-2006. TTL: Sei Antai, 29-12-1963

KABID PEMBERDAYAAN SOSIAL
Tmt Jbt. 17-01-2014
Dra. NONSIHAL, M.Pd
NIP. 19631225 199103 2 005
IV/b, 01-04-2014. TTL: Henda, 25-12-1963

KABID REHABILITASI SOSIAL
Tmt Jbt. 06-01-2012
FARID WAJDI, A.K.S., MSW
NIP. 19700724 199201 1 001
IV/a, 01-10-2010. TTL: Sukoharjo, 24-07-1970

KABID BANTUAN DAN JAMINAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
Tmt Jbt. 3-5-2013
LIDERSON, SH
NIP. 19610816 198503 1 010
IV/a, 01-10-2013. TTL: Kab. Kapuas, 16-08-1961

KASI PEMBINAAN KEPAHLAWANAN DAN PERINTIS KEMERDEKAAN
Tmt Jbt. 06-01-2012
AMBAR RATMOKO, S.Sos., M.A.P
NIP. 19651018 199303 1 010
IV/a, 01-4-2012. TTL: Purworejo, 18-10-1965

KASI PEMBERDAYAAN KOMUNITAS ADAT TERPENCIL
Tmt Jbt. 06-01-2012
SURYANTO, A.K.S
NIP. 19730108 199403 1 006
III/d, 01-04-2010. TTL: Purwokerto, 08-01-1973

KASI REHABILITASI PENYANDANG CACAT
Tmt Jbt. 08-09-2010
ALEXANDER PRASETYO MARGO UTOMO, M.Si
NIP. 19730802 199403 1 002
IV/a, 01-04-2014. TTL: Balikpapan, 02-08-1973

KASI BANTUAN SOSIAL KORBAN BENCANA, TINDAK KEKERASAN, PEKERJA MIGRAN
Tmt Jbt. 06-01-2012
H. ANTONIUS, SH
NIP. 19630212 198303 1 015
III/d, 01-4-2012. TTL: Palangka Raya, 12-2-1963

KASI PELAYANAN SOSIAL ANAK
Tmt Jbt. 02-09-2013
H. SUDADI, SE., M.Si
NIP. 19620514 199009 1 001
IV/a, 1-10-2009. TTL: , 14-05-1962

KASI PEMBERDAYAAN KELUARGA FAKIR MISKIN
Tmt Jbt. 12-07-2008
SUKARNO, SH., M.A.P
NIP. 19670717 198909 1 002
IV/a, 01-04-2014. TTL: Karang Anyar, 17-07-1967

KASI REHABILITASI TUNA SOSIAL
Tmt Jbt. 06-01-2012
ERYANA RAHMADANIAH, SH
NIP. 19650123 199102 2 001
III/d, 01-04-2003. TTL: Banjarmasin, 23-01-1965

KASI PENGUMPULAN DAN PENGELOLAAN SUMBER DANA SOSIAL
Tmt Jbt. 02-09-2013
YULI MAWARNIWATY, SE
NIP. 19610724 1986092001
III/d, 01-10-2010. TTL: Palangka Raya, 24-07-1961

KASI PELAYANAN SOSIAL LANJUT USIA
Tmt Jbt. 19-07-2012
N U R D I N, SST
NIP. 19670517 199102 1 002
III/d, 01-04-2012. TTL: Kab. Banjar, 17-05-1967

KASI PEMBERDAYAAN KELEMBAGAAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
Tmt Jbt. 06-01-2012
RUARY, A.K.S., M.Kes
NIP. 19700201 199403 1 009
IV/a, 01-10-2013. TTL: Palangka Raya, 01-02-1970

KASI REHABILITASI KORBAN NARKOTIKA, PSIKOTROPIKA DAN ZAT-ZAT ADIKTIF LAINNYA
Tmt Jbt. 08-09-2010
ISWAHONO, A.K.S., M.Si
NIP. 19651224 198909 1 002
III/d, 01-10-2010. TTL: Jakarta, 24-12-1965

KASI JAMINAN KESEJAHTERAAN SOSIAL
Tmt Jbt. 19-07-2012
JONLIE, ST
NIP. 19671101 199203 1 005
III/d, 1-04-2012. TTL: Palangka Raya, 01 November 1967

KEPALA UPT PANTI SOSIAL BINA REMAJA DAN KARYA WANITA (PSBRKW)
Tmt Jbt. 29-10-2008
Dra. LIES FAHIMAH, M.Si
NIP. 19631207 199102 2 001
IV/b, 01-04-2011. TTL: Cirebon, 07-12-1963

KEPALA UPT PANTI SOSIAL TRESNA WERDHA (PSTW) SINTA RANGKANG
Tmt Jbt. 19-07-2012
Drs. BUDI SANTOSO
NIP. 19680316 199303 1 005
IV/a, 01-10-2012. TTL: Tulung Agung, 16-03-2-1968

KASUBAG TATA USAHA
Tmt Jbt. 08-09-2010
E F F E N D Y, SH
NIP. 19620104 199203 1 004
III/d, 01-10-2007. TTL: Palangka Raya, 04-01-1962

JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)

PEKERJA SOSIAL : 9 ORANG

KASUBAG TATA USAHA
Tmt Jbt. 01-02-2013
SUKARDI, SE
NIP. 19660313 199010 1 001
III/c, 01-10-2012. TTL: Demak, 13-03-1966

JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)

PEKERJA SOSIAL : 4 ORANG



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
DINAS SOSIAL

Jl. Mayjend D.I. Panjaitan No. 12 Telepon (0536) 3221582 Fax. 3224185
 Email: dinsos@kalteng.go.id PALANGKA RAYA 73112

SURAT KETERANGAN
Nomor : 800/3156/DINSOS.I

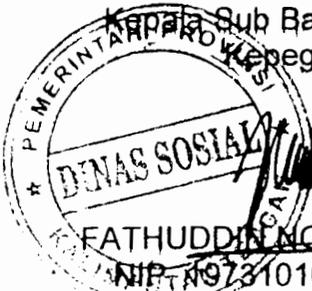
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FATHUDDIN NOOR, A.KS, S.Sos
 NIP : 19731010 199803 1 009
 Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I (III/d)
 Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 Unit Kerja : Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Tengah
 Alamat : Jl. Mayjen D.I. Panjaitan No. 12 Palangka Raya

Dengan ini menerangkan bahwa berdasarkan pengamatan saya, sebelum diberlakukannya absensi elektronik/finger print terdapat beberapa pegawai yang kehadirannya di kantor belum maksimal. Namun setelah diberlakukannya absensi elektronik/fingerprint maka kehadiran seluruh pegawai menjadi cukup maksimal, baik pada saat masuk kantor maupun pulang sesuai dengan ketentuan jam yang telah ditetapkan.

Demikian Surat Keterangan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palangka Raya, 31 Juli 2015

Kepala Sub Bagian Umum dan
 Kepegawaian,

 FATHUDDIN NOOR, A.KS, S.Sos
 NIP. 19731010 199803 1 009

Lampiran 2

KUESIONER PETUNJUK PENGISIAN

1. Mengisi angket ini cukup dengan membubuhkan tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan sebelah kanan pernyataan.
2. Mohon mengisi angket ini sesuai dengan atau menurut Bapak/Ibu/Sdr. Disarankan selama menjalankan tugas kantor sehari-hari.
3. Setelah mengisi angket ini, mohon diperiksa kembali agar tidak sampai ada pengisian item yang terlewat.
4. Pengisian dibenarkan hanya pada satu alternatif jawaban.

Pilihan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan :

Bila ada pembatalan dari jawaban semula, cukup jawaban semula diberi tanda sama dengan (=) lalu diganti dengan jawaban baru

SS	S	RR	TS	STS
✓				

Sebelum diperbaiki

SS	S	RR	TS	STS
✓	✓			

Setelah diperbaiki

KEBIJAKAN DAERAH

No.	URAIAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur aparaturnya melalui kebijakan daerah/peraturan daerah yang diterbitkan					
2.	Kebijakan daerah melalui Pergub No. 58 Tahun 2014 tentang tambahan penghasilan berupa kenaikan tunjangan 50% patut diberlakukan					
3.	Keputusan untuk menaikkan tunjangan daerah/tambahan penghasilan 50% adalah untuk membantu meningkatkan taraf kesejahteraan pegawai					
4.	Peraturan Gubernur tentang kenaikan tunjangan daerah/tambahan penghasilan 50% adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.					
5.	Kebijakan daerah melalui Pergub No. 1 Tahun 2015 Tentang <i>Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil</i> dengan penerapan absen elektronik/finger print wajib diberlakukan					
6.	Penerapan absen elektronik/finger print merupakan salah satu wujud penegakan disiplin pegawai					
7.	Penerapan absen elektronik/finger print merupakan penyeimbang dari pemberian tambahan penghasilan berupa kenaikan tunjangan 50% bagi pegawai					
8.	Penerapan absensi elektronik/fingerprint dapat mempengaruhi kinerja pegawai					

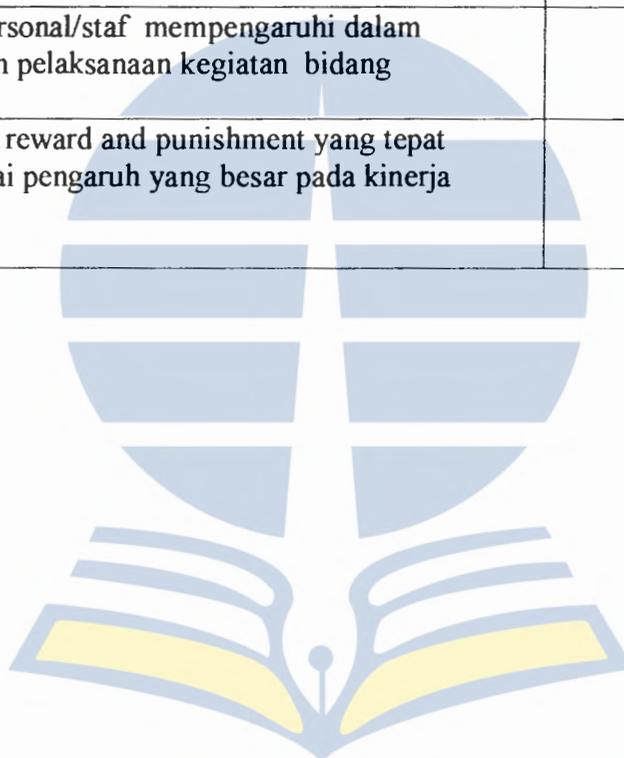
MOTIVASI KERJA

No.	URAIAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
9.	Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu pendorong timbulnya motivasi kerja dalam diri pegawai					
10.	Memahami tupoksi kerja memudahkan kita dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap mutu kerja yang dihasilkan oleh pegawai					
12.	Motivasi dan kemampuan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap karier atau jabatan					
13.	Pemberian insentif diluar gaji merupakan salah satu unsur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai					
14.	Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai					
15.	Keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai					
16.	Hubungan dan kerjasama yang baik dengan rekan sekerja mempunyai pengaruh yang baik dalam bekerja					

KINERJA PEGAWAI

No.	URAIAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
17.	Kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam menangani dan menyelesaikan pekerjaan					
18.	Pelayanan yang responsif/cepat mencerminkan kinerja pegawai yang baik dalam rangka mewujudkan pelayanan prima					

19.	Efektifitas pelaksanaan kerja pegawai terlihat dari waktu yang diperlukan dalam memberikan pelayanan					
20.	Kerja sama tim yang baik antara pimpinan dan staf mempunyai peranan yang besar dalam peningkatan kinerja pegawai					
21.	Sarana dan prasaran yang menunjang dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai					
22.	Pelaksanaan diklat pegawai sesuai bidang masing-masing secara intensif dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan					
23.	Jumlah personal/staf mempengaruhi dalam pencapaian pelaksanaan kegiatan bidang					
24.	Penerapan reward and punishment yang tepat mempunyai pengaruh yang besar pada kinerja pegawai					



Terimakasih atas Partisipasinya.

Lampiran 3

Reliability X1 Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	107	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	29,21	10,750	,204	,739
K2	28,98	9,735	,397	,711
K3	28,98	9,528	,440	,704
K4	29,07	9,806	,377	,714
K5	29,49	8,554	,543	,679
K6	29,46	8,439	,581	,671
K7	29,57	8,379	,621	,663
K8	29,97	8,877	,296	,749

Reliability X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	107	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K9	30,04	7,036	,438	,717
K10	30,03	7,556	,359	,731
K11	30,09	6,991	,496	,707
K12	30,42	6,793	,285	,764
K13	30,18	6,563	,476	,709
K14	29,93	6,930	,510	,704
K15	29,96	6,753	,559	,695
K16	29,96	7,150	,500	,709

Reliability Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		107	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		107	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K17	29,27	7,030	,466	,756
K18	29,25	6,719	,602	,735
K19	29,54	6,892	,419	,764
K20	29,11	6,912	,474	,754
K21	29,24	7,072	,456	,757
K22	29,28	6,732	,519	,746
K23	29,62	6,522	,429	,767
K24	29,41	6,773	,512	,748

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,141	2	238,071	57,258	,000 ^b
	Residual	432,419	104	4,158		
	Total	908,561	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,490	2,402		3,950	,000
	Kebijakan Pemerintah Daerah	-,005	,071	-,005	-,065	,948
	Motivasi Kerja	,705	,080	,727	8,845	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

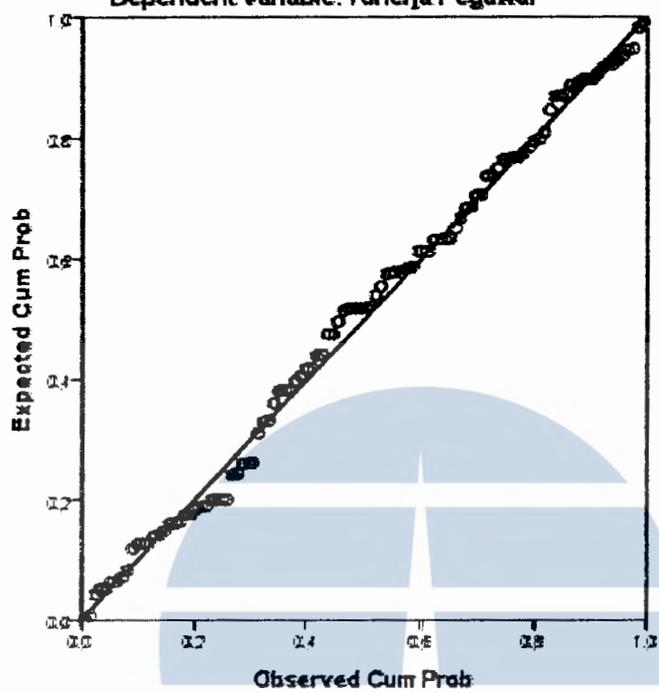
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kebijakan Pemerintah Daerah	Motivasi Kerja
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
1	2	,005	24,243	,64	,70	,00
	3	,003	29,521	,36	,30	1,00

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

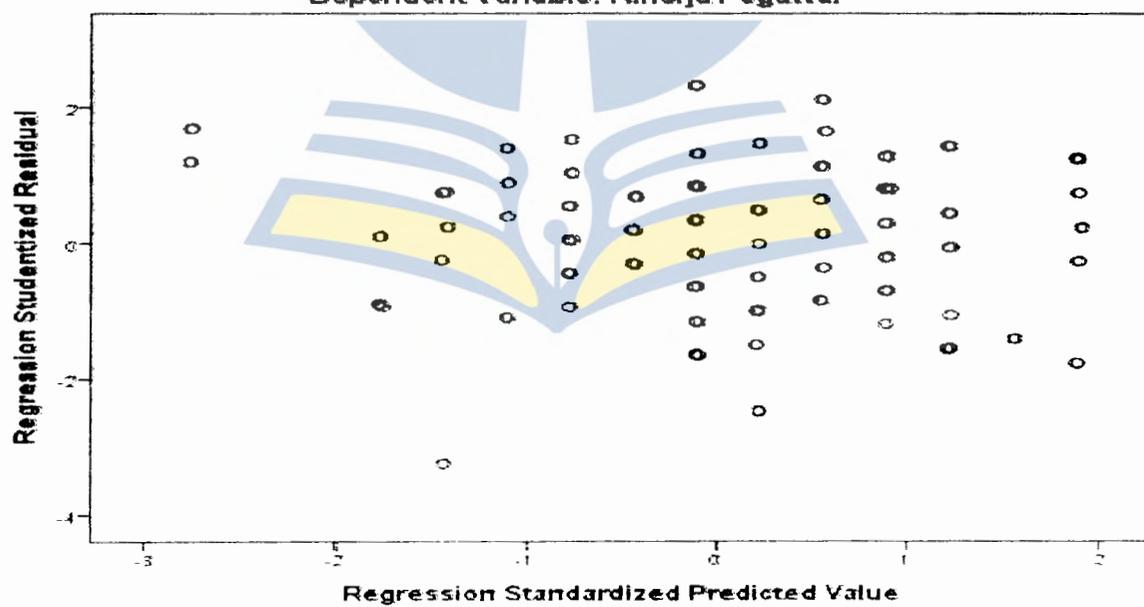
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

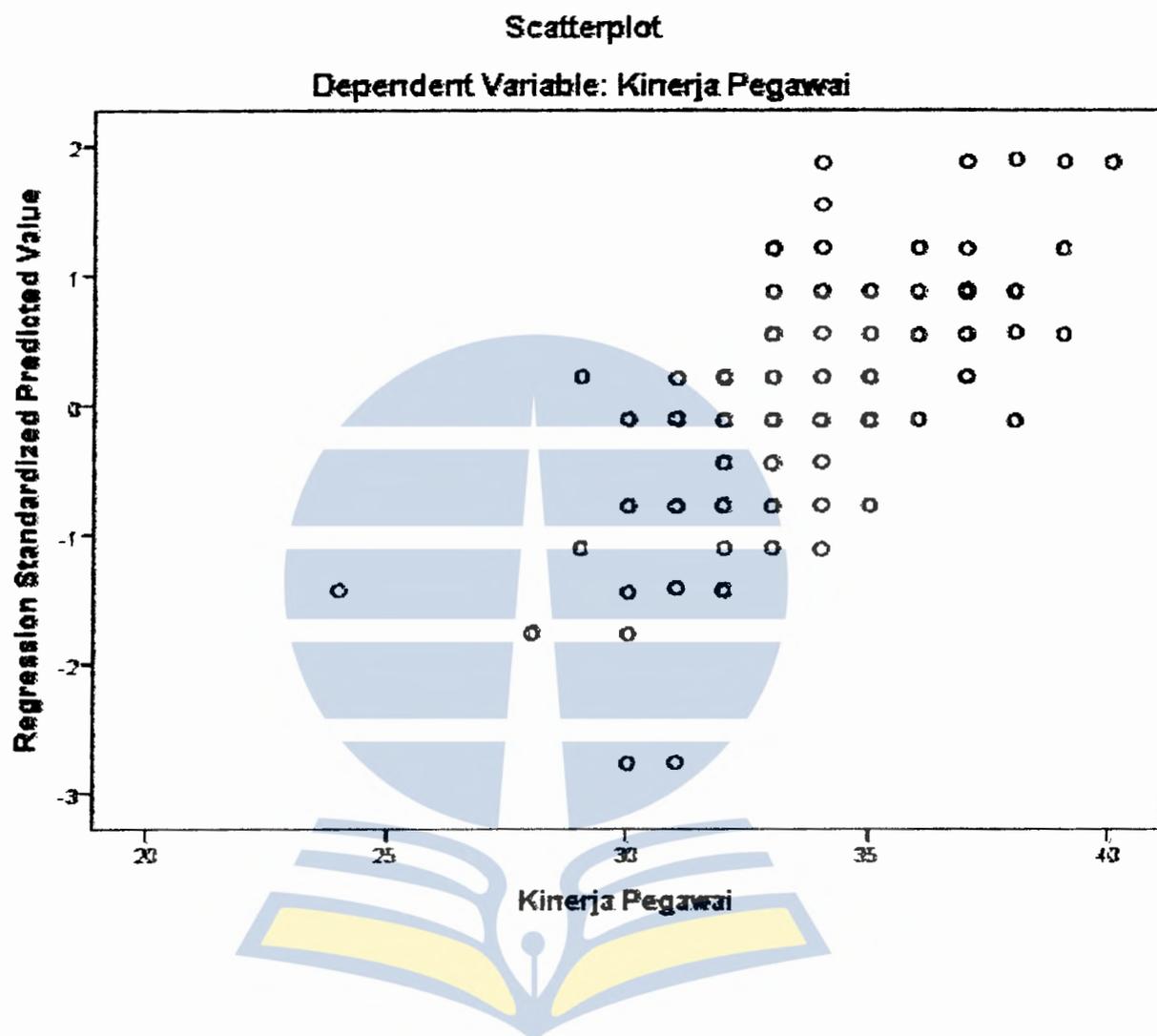
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,515	2,039

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,141	2	238,071	57,258	,000 ^b
	Residual	432,419	104	4,158		
	Total	908,561	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,490	2,402		3,950	,000
	Kebijakan Pemerintah Daerah	-,005	,071	-,005	-,065	,948
	Motivasi Kerja	,705	,080	,727	8,845	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kebijakan Pemerintah Daerah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,524 ^a	115,608	1	105	,000	2,236

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	33,54	2,928	107
Kebijakan Pemerintah Daerah	33,54	3,413	107
Motivasi Kerja	34,33	3,018	107

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kebijakan Pemerintah Daerah	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,407	,724
	Kebijakan Pemerintah Daerah	,407	1,000	,568
	Motivasi Kerja	,724	,568	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	,000	,000	,000
	Kebijakan Pemerintah Daerah	,000	,000	,000
	Motivasi Kerja	,000	,000	,000
N	Kinerja Pegawai	107	107	107
	Kebijakan Pemerintah Daerah	107	107	107
	Motivasi Kerja	107	107	107

RIWAYAT HIDUP

Nama : Ema Hermawati
NIM : 500023756
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Subang, 3 April 1973
Riwayat Pendidikan : Lulus SDN Sukamenak di Subang Jawa Barat pada Tahun 1985
Lulus SMPN 3 di Subang Jawa Barat pada Tahun 1988
Lulus SMAN 2 di Subang Jawa Barat pada Tahun 1991
Lulus D.IV STKS di Bandung Jawa Barat pada Tahun 1996

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 s/d 2000 sebagai Staf pada Kanwil Depsos Prov. Kalteng
Tahun 2000 s/d 2002 sebagai Pelaksana pada PSBR Majar Tabela Dinas Kesejahteraan Sosial Prov. Kalteng
Tahun 2002 s/d sekarang sebagai Pelaksana pada UPT PSBRKW Dinas Sosial Prov. Kalteng

Palangka Raya, November 2015



Ema Hermawati
NIM. 500023756

