

**PENGARUH PEMBERDAYAAN APARATUR TERHADAP EFEKTIVITAS  
PELAYAN PUBLIK PADA KANTOR DESA OMAJUWA KECAMATAN  
RANDANGAN KABUPATEN POHUWATO**

Gretty Syatriani Saleh

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pohuwato  
Jl. Trans Sulawesi No 147 Kab. Pohuwato, Gorontalo  
E-mail : [grettysaleh@gmail.com](mailto:grettysaleh@gmail.com)

*Received: 04 Januari 2022; Revised: 30 Januari 2022; Accepted: 15 Februari 2022; Published:  
Februari 2022; Available online: Februari 2022*

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Apparatus Empowerment on the Effectiveness of Public Servants at the Omayuwa Village Office, Randangan District, Pohuwato Regency. The method in this research is descriptive analysis with quantitative and qualitative approaches, namely research that uses numbers and words or sentences and pictures by using samples and using questionnaires. The results showed that the Effect of Apparatus Empowerment on the Effectiveness of Public Servants at the Omayuwa Village Office, Randangan District, Pohuwato Regency, the authors can conclude that simultaneously, apparatus empowerment in the form of development, coaching, and payroll have a positive and significant effect on the effectiveness of public services at the Omayuwa Village Office, Randangan District. Pohuwato Regency, with the number of coefficients of multiple determination ( $R^2_{y,x1,x2,x3}$ ) of 0.611 (61.1%). while 0.389 (38.9%) is determined by other variables not examined. Based on the results of the significance test, it was found that the sig value (0.037) is greater than the alpha value (0.05), so the effect is positive and significant. Partially, coaching has an effect on the effectiveness of public services by 0.233 (23.3%). Based on the results of the significance test, it was found that the sig value (0.021) was greater than the alpha value (0.05), so the effect was significant. coaching has an effect on the effectiveness of public services by 0.227 (22.7%). Based on the results of the significance test, it was found that the sig value (0.019) was greater than the alpha value (0.05), so the effect was significant. Education and training affect the effectiveness of public services by 0.186 (18.6%). Based on the results of the significance test, it was found that the sig value (0.016) was greater than the alpha value (0.05), so the effect was significant.*

**Keywords:** Apparatus Empowerment, Public Service, Pohuwato

## **Pendahuluan**

Pelaksanaan otonomi daerah yang digulirkan oleh pemerintah sejak tahun 2001 membawa perubahan dalam pelaksanaan pemerintahan di daerah. salah satu perubahan itu adalah pemberian wewenang yang lebih luas dalam penyelenggaraan beberapa bidang pemerintahan. seiring dengan bertambah luasnya kewenangan ini, maka aparat birokrasi pemerintahan di daerah dapat mengelola dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan lebih baik sesuai dengan kebutuhan masyarakatnya. Otonomi daerah menurut Undang-Undang No 32 Tahun 2004 adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan perundang-undangan. Dengan otonomi daerah berarti telah dipindahkan sebagian besar kewenangan yang tadinya berada di pemerintah pusat kepada daerah otonom, sehingga pemerintah otonom dapat lebih cepat dalam merespon tuntutan masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karena kewenangan membuat (perda) sepenuhnya sepenuhnya menjadi wewenang daerah otonom, maka dengan otonomi daerah pelaksanaan tugas

umum pemerintahan dan pembangunan diharapkan.

Menurut Mustopadijaja dalam Sudrajat (2007:02) seharusnya, dalam era demokratisasi dan desentralisasi saat ini, seluruh perangkat birokrasi menyadari bahwa pelayanan berarti pula semangat pengabdian yang mengutamakan efisiensi dan keberhasilan bangsa dalam pembangunan, yang dimanifestasikan antara lain dalam perilaku melayani dan bukan dilayani, mendorong dan bukan menghambat, mempermudah dan bukan mempersulit, sederhana dan berbelit-belit. Terbuka untuk setiap orang dan bukan hanya segelintir orang. Dan agar pelayanan publik berkualitas, sudah sepatutnya pemerintah mereformasi paradigma pelayanan publik tersebut. Reformasi paradigma pelayanan publik ini adalah pergeseran pola penyelenggaraan pelayanan publik dari yang semula berorientasi pemerintah sebagai penyedia menjadi pelayanan yang berorientasi kepada kebutuhan masyarakat sebagai pengguna.

Dengan begitu, tidak ada pintu masuk alternatif untuk memulai perbaikan pelayanan publik selain sesegera mungkin mendengarkan suara publik itu sendiri dan inilah yang

menjadi jalan bagi peningkatan partisipasi masyarakat di bidang pelayanan publik. Menurut Kurniawan (2005:91) meskipun dewasa ini arus revitalisasi birokrasi dan demokratisasi yang menasbihkan terbukanya partisipasi publik, tetapi diskusi pelayanan publik akan sulit menggambarkan wajah aparatnya, apabila tidak diikuti dengan kebijakan pembangunan SDM aparat. Hal ini disebabkan aparat pelayanan publik merupakan sumberdaya manusia yang menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Selain dari itu juga, pembangunan sumberdaya birokrat yang selama ini ada di daerah.

Desa Omayuwa yang berada wilayah Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato yang terdiri dari 3 Dusun dalam menyelenggarakan pelayanan publik hendaknya terus dilakukan secara optimal. hal ini terkait dengan banyaknya masyarakat yang selalu berurusan di Kantor Desa terutama data kependudukan membutuhkan kesiapan dari aparaturnya sebagai abdi negara yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya terutama dalam pelayanan agar pelayanan yang

memuaskan dan tidak mengecewakan dapat tercapai sesuai dengan harapan semua pihak.

Dari hasil observasi atau pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti dimana pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah desa di kantor desa omayuwa kecamatan randangan belum maksimal dan efektif bahkan belum memuaskan masyarakat sebagai pihak yang dilayani, hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan dan kompetensi sumberdaya aparaturnya desa yang diakibatkan oleh tidak adanya pemberdayaan aparaturnya yang dilakukan oleh kepala desa kepada aparatnya, sehingga mempengaruhi efektifitas pelayanan.

Namun demikian yang terjadi di kantor desa omayuwa kecamatan randangan kabupaten pohuwato masih ditemui kejadian dan permasalahan yang menyangkut belum optimal dan belum efektifnya pelayanan pemerintah desa kepada masyarakat yang seharusnya bisa lebih ditingkatkan lagi sehingga masyarakat semakin percaya dan mau berpartisipasi dalam semua program-program pemerintah desa. ketidakefektifan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh aparat desa omayuwa yang paling banyak

dikeluhkan adalah dalam hal pelayanan surat pengantar untuk data kependudukan, dimana masih sering ditemui kesalahan dan ketidak telitian aparatur desa dalam memberikan produk layanan masyarakat karena dipengaruhi oleh ketidakmampuan, ketidakdisiplinan serta kurang mengasah keahlian dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berangkat dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, berkaitan dengan pemberdayaan aparatur yang dapat mempengaruhi efektifitas pelayanan masyarakat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kantor Desa Omayuwa Kabupaten Pohuwato”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Teori Pemberdayaan Aparatur**

#### **2.1.1. Pengertian Pemberdayaan**

Pemberdayaan aparatur tidak dapat terlepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang di titik beratkan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya aparatur merupakan salah satu faktor penting

yang perlu mendapat perhatian demi tercapainya tujuan organisasi. Pemberdayaan aparatur merupakan cara untuk mendapatkan aparatur yang berkualitas dan dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Sedarmayanti (2000:75) dalam bukunya yang berjudul restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, dalam konsep pemberdayaan menampakkan dua kecenderungan yaitu :

1. Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi, atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan.
2. Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan sekunder dari makna pemberdayaan.

Menurut Yudoyono (2001:80) Secara umum pemberdayaan Aparatur Pemerintah meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Pengadaan Pegawai atau Rekrutmen, yaitu suatu proses penarikan pegawai dengan memperhatikan antara lain, a) adanya aturan yang jelas ; b) persyaratan umum; c) persyaratan khusus; d) pengalaman kerja.

2. Pembinaan Karier, yaitu suatu sistem yang terencana dan terprogram. Sehingga frekuensi untuk mendapat promosi/ peningkatan jabatan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dapat ditingkatkan dan dapat memacu semangat kerja pegawai yang antara lain : a) kebijakan organisasi; b) prestasi kerja; c) latar belakang pendidikan; d) pengalaman kerja; e) kesetiaan pada organisasi.

3. Pendidikan dan Pelatihan, yaitu melalui upaya meningkatkan frekuensi mengikuti diklat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dilakukan secara bertahap dan berjenjang serta penerapan metode-metode diklat dan pemberian materi-materi diklat yang dilakukan dengan praktis. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan dalam pemberdayaan aparatur

antara lain : a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap; b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan; c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan; d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah.

### 2.1.2. Pengertian Pemberdayaan Aparatur

Pemberdayaan aparatur tidak dapat terlepas dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM) yang di titik beratkan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang berkualitas. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya aparatur merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian demi tercapainya tujuan oeganisasi. Pemberdayaan aparatur merupakan cara untuk mendapatkan aparatur yang berkualitas dan dapat menciptakan kemandirian dan kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki.

### 2.2. Efektifitas Pelayanan Publik

Dilihat dari segi keberhasilan bahwa organisasi yang berhasil mencapainya tujuannnya, namun belum tentu terlaksana dengan efektifitas kerja yang

baik. Kata efektivitas berarti tercipta sasaran atau tujuan sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Putra dan Arif (2001:18) mendefinisikan efektivitas secara sederhana yaitu kemampuan melakukan sesuatu secara tepat pada sasaran ( *doing the right things* ) Argris (dalam Tangkilisan,2005:139) mendefinisikan efektivitas sebagai keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Stoner (dalam Kurniawan,2005:106) menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Disimpulkan bahwa tingkat efektivitas organisasi menunjukkan pada tingkat jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada. Berarti bicara mengenai efektivitas organisasi ada dua aspek di dalamnya yaitu 1) tujuan organisasi dan 2) pelaksanaan fungsi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut. Kurniawan (2005:106).

### 2.3. Pengertian Pelayanan Publik

sebagaimana tertuang didalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 25 tahun 2004 tentang indeks kepuasan masyarakat mengatur beberapa hal penting menyangkut pelayanan publik yang mengandung sendi-sendi :

- a. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan.
- b. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya.
- c. Kejelasan petugas pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan
- d. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Tanggung jawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
- f. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan dan

keterampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan / menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

g. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.

h. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan masyarakat yang dilayani.

i. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.

j. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan

k. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan.

l. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

m. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana yang bersih, rapi, teratur sehingga dapat

memberikan rasa nyaman bagi penerima pelayanan.

n. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan. adapun penjelasannya adalah sbb:

Keadilan dalam memberi dan mendapatkan layanan adalah hal mutlak yang harus dilakukan . dengan memberikan rasa keadilan kepada semua orang yang akan dilayani tentunya akan memberikan dampak positif khususnya bagi penerima pelayanan dan akan menghilangkan persepsi yang negatif misalnya orang kaya yang harus duluan dan orang miskin belakangan.

#### 2.4. Bentuk-Bentuk Pelayanan Publik

Pemerintah melalui lembaga dan segenap aparturnya bertugas menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan kepada mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah terdiri dari berbagai macam bentuk.

Menurut Moenir (1992 : 190 -196) bentuk pelayanan ada tiga macam yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan dengan lisan Pelayanan dengan lisan dilakukan oleh petugas-petugas bidang hubungan masyarakat (humas), bidang layanan informasi dan bidang-bidang lain yang tugasnya memberikan penjelasan atau keterangan kepada masyarakat mengenai berbagai fasilitas layanan yang tersedia.

2. Pelayanan dengan tulisan. Dalam bentuk tulisan, layanan yang diberikan dapat berupa pemberian penjelasan kepada masyarakat dengan penerangannya berupa tulisan suatu informasi mengenai hal atau masalah yang sedang terjadi.

3. Pelayanan berbentuk perbuatan.

Dalam konteks ini pelayanan yang dimaksudkan adalah pelayanan masyarakat yang merupakan bantuan atau pertolongan yang diberikan pemerintah atau organisasi publik kepada masyarakat secara materi maupun non materi. Berbicara tentang pelayanan yang diberikan pemerintah tentunya tidak terlepas dari pelayanan pada sektor publik karena umumnya pelayanan yang diberikan pemerintah itu

dalam bidang/sector yang menyangkut kepentingan umum.

## 2.5. Standard Pelayanan Publik

Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus mempunyai standar pelayanan dan dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima pelayanan.

Ada beberapa masalah pokok dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, Menurut Sofyan Assauri (1999: 178) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan tersebut adalah :

1. Tingkah laku yang sopan
2. Cara penyampaian
3. Waktu penyampaian yang cepat
4. Keramah-tamahan

Sementara itu suatu pelayanan yang komprehensif yang diberikan oleh aparatur pemerintah dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur dari pelayan tersebut yaitu saat terjadinya interaksi antara aparatur pemerintah sebagai pemberi pelayanan dengan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Menurut Moenir (1992 : 88 -119) terdapat faktor-faktor yang mendukung pelayanan, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kesadaran



Yaitu kesadaran para pejabat serta petugas yang berkecimpung dalam kegiatan pelayanan. Kesadaran para pegawai pada segala tingkatan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat membawa dampak yang sangat positif terhadap organisasi. Ini kan menjadi kesungguhan dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasilnya dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

#### 2. Faktor aturan

Yaitu aturan dalam organisasi yang menjadi landasan kerja pelayanan. Aturan ini mutlak kebenarannya agar organisasi dan pekerjaan dapat berjalan teratur dan terarah. Oleh karena itu, harus dipahami oleh organisasi yang berkepentingan.

#### 4. Faktor organisasi

Merupakan alat serta sistem yang memungkinkan berjalannya mekanisme kegiatan pelayanan dalam usaha pencapaian tujuan

#### 5. Faktor pendapatan

Yaitu pendapatan pegawai yang berfungsi sebagai pendukung pelaksanaan pelayanan. Pendapatan yang cukup akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

#### 6. Faktor keterampilan tugas.

Yaitu kemampuan dan keterampilan petugas dalam melaksanakan pekerjaan. Ada tiga yang harus dimiliki yaitu kemampuan manajerial, kemampuan teknis dan kemampuan untuk membuat konsep.

#### 7. Faktor sarana

Yaitu sarana yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan layanan. Sarana ini meliputi peralatan, perlengkapan, alat bantu dan fasilitas lain yang melengkapi seperti fasilitas komunikasi.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Sejarah Singkat Desa Omayuwa Kecamatan Randangan**

Desa Omayuwa adalah sebuah Desa yang berdiri dan terbentuk hasil Pemekaran dari Desa Imbody. Pada mulanya Desa Imbody yang merupakan induk dari Desa Omayuwa berdiri pada tahun 1920 yang konon pada waktu itu Wilayah/Desa ini adalah sebuah Daerah yang sangat subur dimana wilayah tersebut terdapat sebuah tempat yang oleh masyarakat setempat dijadikan sebagai tempat untuk melepas Hewan Ternak mereka karena tempat tersebut ditumbuhi oleh sebuah padang ataupun rumput ilalang dan oleh masyarakat

setempat pada waktu itu, tempat tersebut dinamakan padang Omayuwa. Padang Omayuwa dari hari ke hari, bulan kebulan, sampai dari tahun ke tahun mulai banyak dikunjungi oleh masrakat sekitar untuk melepas hewan ternak mereka bahkan masyarakat yang berada jauh dari sekitar padang Omayuwa tersebut ikut berbondong-bondong mengunjungi dan sekaligus ingin melihat dari dekat tentang panorama serta suasana dari pada padang Omayuwa tersebut. Karena popularitas wilayah ini sudah mulai banyak di kenal oleh masyarakat luas maka oleh masyarakat setempat tempat ini di namakan Omayuwa. Sehubungan dengan perkembangan sejarah tersebut di atas maka pada tahun 2002 masyarakat dan Pemerintah Desa Imboddu telah melakukan inisiatif untuk memekarkan desa menjadi sebua Desa yang defenitif yang pada akhirnya melalui musyawara mufakat Desa tersebut di namakan Desa omayuwa. Desa Omayuwa di mekarkan menjadi sebuah Desa defenitif pada tahun 2003 yang pada awalnya tahun 2002 baru merupakan sebuah Desa persiapan yakni Desa persiapan Desa Omayuwa. sejak menjadi Desa defenitif. Desa Omayuwa telah mengalami 2 ( Dua ) kali pergantian pimpinan (Kepala Desa). Dari tahun 2002 sampai dengan

tahun 2007 Jabatan Kepala Desa di Jabat oleh Bapak Abdullah T Rasyid kemudian dari tahun 2008 sampai sekarang Kepala Desa di jabat oleh Bapak Harson Syam Ismail. selanjutnya Desa Omayuwa mempunyai luas kurang lebih 9000 Ha yang terdiri dari 3 Dusun yakni: Dusun Bonda, Dusun Ayuwatu dan Dusun Malango. Desa ini berada pada posisi sebelah utara berbatasan dengan Desa Motolohu, sebelah selatan berbatasan dengan Desa Imboddu, sebelah timur berbatasan dengan sungai randangan dan sebelah barat berbatasan dengan Desa Motolohu selatan.

#### 1) Luas dan Batas Wilayah Administrasi

Adapun luas wilayah Desa Omayuwa yaitu 27,53 Km yang dibagi menjadi 3 (Tiga) Dusun : Dusun Bonda, Dusun Ayuwatu dan Dusun Malango dengan batas -batas wilayah :

- a. Utara : Desa Ayula
- b. Selatan : Desa Imboddu
- c. Barat : Desa Motolohu Selatan dan motolohu
- d. Timur : Sungai Randangan

#### 2) Letak dan Kondisi Geografis antara lain terdiri dari :

- a. posisi astronomis

- b. posisi geostrategic
- c. kondisi / kawasan, antara lain meliputi : pedalama dan Jarak Desa Omayuwa Dari Ibu Kota Randangan Yaitu : 3 Km

Desa Omayuwa dibangun sejak tahun 2002, dan masih termasuk pada Desa Pedalaman di Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato.

### Analisis Data Hasil Penelitian

Sebelum instrumen penelitian (kuesioner) digunakan maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika alat ukur yang digunakan tersebut tidak valid dan tidak reliabel, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Instrumen penelitian harus berkualitas yang sudah distandarkan sesuai dengan kriteria teknik pengujian validitas dan reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi. Untuk menguji validitas alat ukur, maka terlebih dahulu dicari harga korelasi antar bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara

mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir.

Variabel dalam penelitian ini adalah Pengadaan (X1), Pembinaan (X2), dan Diklat (X3), serta Efektifitas Pelayanan (Y). Daftar pertanyaan yang disebarikan ke 31 responden berjumlah 20 item pertanyaan, yang terdiri dari 5 (lima) item pertanyaan untuk variabel Pengadaan (X1), 5 (lima) item pertanyaan untuk variabel Pembinaan (X2), 5 (lima) item pertanyaan untuk variabel Diklat (X3) serta 5 (lima) item pertanyaan untuk variabel Efektifitas pelayanan (Y). Daftar pertanyaan yang berjumlah 20 pertanyaan yang telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilakukan pada pengujian selanjutnya. Uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diuraikan :

##### 4.2.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengadaan (X1)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variable Pengadaan (X1) melalui koefisien korelasi pearson, dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel-4 Uji Validitas Variabel Pengadaan (X1)

Item	1	2	3	4	5
r-Hitung	0.891	0.896	0.969	0.911	0.909
t-Hitung	10.222	10.486	20.409	12.322	11.355
T-tabel	2.052	2.052	2.052	2.052	2.052
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variable Pengadaan (X1) yang terdapat dalam daftar pertanyaan (quesioner) di anggap valid karena r menunjukkan positif atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

#### 4.2.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Pembinaan (X2)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variable Pembinaan (X2) melalui koefisien korelasi pearson, dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel-5 Uji Validitas Variabel Pembinaan X2

Item	1	2	3	4	5
r-Hitung	0.827	0.825	0.974	0.978	0.978

t-Hitung	27.633	22.226	22.438	24.286	24.286
T-tabel	2.052	2.052	2.052	2.052	2.052
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variable Pembinaan (X2) yang terdapat dalam daftar pertanyaan (quesioner) di anggap valid karena r menunjukkan positif atau  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

#### 4.2.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Diklat (X3)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variable Diklat (X3) melalui koefisien korelasi pearson, dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel-6 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

Item	1	2	3	4	5
r-Hitung	0.836	0.934	0.776	0.897	0.925
t-Hitung	8.378	13.554	6.388	10.533	12.603
T-tabel	2.052	2.052	2.052	2.052	2.052
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variable Diklat (X3) yang terdapat dalam daftar pertanyaan (quesioner) di anggap valid karena r menunjukkan positif atau t-hitung > t-tabel, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

#### 4.2.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Efektifitas Pelayanan (Y)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variable Efektifitas Pelayanan (Y) melalui koefisien korelasi pearson, dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel-7 Uji Validitas Variabel Efektifitas Pelayanan (Y)

Item	1	2	3	4	5
r-Hitung	0.40 3	0.40 3	0.53 0	0.59 4	0.5 49
t-Hitung	2.28 8	2.28 6	3.25 2	3.83 2	3.4 14
T-tabel	2.05 2	2.05 2	2.05 2	2.05 2	2.0 52
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai variable Efektifitas

Pelayanan (Y) yang terdapat dalam daftar pertanyaan (quesioner) di anggap valid karena r menunjukkan positif atau t-hitung > t-tabel, sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik belah dua (Split Half Method) Teknik ini digunakan dengan membelah dua masing-masing item pertanyaan menjadi item pertanyaan ganjil dan item pertanyaan genap, kemudian masing-masing belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing kelompok item pertanyaan.

Skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua dicari korelasinya dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman, kemudian angka tersebut disesuaikan untuk mendapatkan angka reliabilitas keseluruhannya.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 4.2.2.1. Hasil Uji Reliabilitas Pengadaan (X1)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pertanyaan mengenai variabel Pengadaan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel-8 Uji Reliabilitas Variabel Pengadaan (X1)

Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0.892	S. Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0.958	S.Tinggi

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5 diatas diperoleh angka reliabilitas (rb) untuk item pertanyaan Variabel Pengadaan (X1) sebesar 0.892 lebih besar dari nol ( $0.892 > 0$ ). Menurut tafsiran indeks korelasi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Variabel Pengadaan (X1) dikatakan reliabel dengan kategori sangat tinggi.

#### 4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Pembinaan (X2)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pertanyaan mengenai variabel Pembinaan (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel-9 Uji Reliabilitas Variabel Pembinaan (X2)

Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0.919	S. Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0.958	S.Tinggi

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 6 diatas diperoleh angka reliabilitas (rb) untuk item pertanyaan Variabel Pembinaan (X2) sebesar 0.919 lebih besar dari nol ( $0.919 > 0$ ). Menurut tafsiran indeks korelasi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Variabel Pembinaan (X2) dikatakan reliabel dengan kategori sangat tinggi.

#### 4.2.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Diklat (X3)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pertanyaan mengenai variabel Diklat (X3) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel-10 Uji Reliabilitas Variabel Diklat (X3)

Taha p 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0.975	S. Tinggi
Taha p 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0.880	Tinggi

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 7 diatas diperoleh angka reliabilitas (rb) untuk item pertanyaan Variabel Diklat (X3) sebesar

0.975 lebih besar dari nol ( $0.975 > 0$ ). Menurut tafsiran indeks korelasi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Variabel Diklat (X3) dikatakan reliabel dengan kategori sangat tinggi.

#### 4.2.2.4. Hasil Uji Reliabilitas Efektifitas Pelayanan (Y)

Hasil perhitungan korelasi skor total belahan pertama dengan belahan kedua pada item pertanyaan mengenai variabel Efektifitas Pelayanan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel-11 Uji Reliabilitas Variabel Efektifitas Pelayanan (Y)

Tahap 1	Korelasi Pearson Belah-Dua	rb	0.750	Tinggi
Tahap 2	Korelasi Spearman-Brown	ri	0.788	Tinggi

Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan table diatas diperoleh angka reliabilitas (rb) untuk item pertanyaan Variabel Efektifitas Pelayanan (Y) sebesar 0.750 lebih besar dari nol ( $0.750 > 0$ ). Menurut tafsiran indeks korelasi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Variabel Efektifitas Pelayanan (Y) dikatakan reliabel dengan kategori tinggi.

#### 4.2.3. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yakni Pengadaan (X1), Pembinaan (X2) dan Diklat (X3). Ketiga variabel tersebut mempunyai item pertanyaan/pernyataan untuk variabel X sebanyak 15 item pertanyaan. Sedangkan untuk variabel Efektifitas Pelayanan (Y) terdiri dari 5 item pertantanyaan.

Masing-masing indikator dari setiap variabel tersebut akan dilakukan analisis deskriptif mengenai kriteria jawaban responden. Langkah awal untuk mendeskripsikan setiap indikator adalah membuat table kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan. Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2003:15) bahwa perhitungan skor tiap komponen yang diteliti adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya. Selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya.

Tabel-12

Skala Penilaian Jawaban Responden

Range Kategori

Range	Kategori
130- 155	Sangat tinggi
104 – 129	Tinggi
78 – 103	Sedang
52 – 77	Rendah
26 – 51	Sangat rendah

Sumber : Data Olahan 2021

Adapun deskripsi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dan masing-masing indikator pada setiap variabel sebagai berikut :

#### 4.2.3.1. Analisa Deskriptif Variabel Pengadaan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Pengadaan (X1).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Pengadaan (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-13 : Deskripsi Jawaban Pengadaan (X1)

Bobot Tangg. Resp	Nomor 1			Nomor 2			Nomor 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	9.68	4	20	12.90	6	30	19.35
4	18	72	58.00	19	76	61.29	18	72	58.06

			6						
3	10	30	32.26	8	24	25.81	7	21	22.58
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	31	117	100	31	124	100	31	123	100

Bobot Tangg. Resp	Nomor 4			Nomor 5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	29.03	2	10	6.45
4	22	88	70.97	18	72	58.06
3	0	0	0	11	33	35.48
2	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0
Jumlah	31	133	100	31	115	100

Hasil Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai pertanyaan Sistem Pengadaan aparatur desa sebagai perangkat desa di kantor desa omayuwa memiliki aturan yang jelas termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 117 yang berarti pengadaan dan perekrutan perangkat desa di desa omayuwa kecamatan randangan memiliki aturan yang jelas.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai pertanyaan Sistem Pengadaan aparatur desa sebagai perangkat desa di kantor desa omayuwa memiliki persyaratan umum termasuk



kategori tinggi dengan jumlah skor 124 yang berarti bahwa pengadaan perangkat desa di kantor desa omayuwa memiliki persyaratan umum, misalnya harus berdomisili didesa tersebut, sehat jasmani dan rohani.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai pertanyaan Sistem Pengadaan aparatur desa sebagai perangkat desa di kantor desa omayuwa memiliki juga memiliki persyaratan khusus termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 123 yang berarti bahwa dalam hal pengadaan perangkat desa di kantor desa omayuwa memiliki persyaratan khusus, misalnya minimal menguasai komputerisasi dan menguasai surat menyurat.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 4 mengenai pertanyaan Sistem Pengadaan aparatur desa sebagai perangkat desa di kantor desa omayuwa memperhatikan komptensi atau standar pendidikan termasuk kategori sangat tinggi dengan jumlah skor 133 yang berarti bahwa dalam hal pengadaan perangkat desa di kantor desa omayuwa sangat memperhatikan kompetensi dan standar pendidikan dimana salah satu syaratnya adalah minimal memiliki standar pendidikan SLTA dan sederajat.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 5 mengenai pertanyaan Sistem Pengadaan aparatur desa sebagai perangkat desa di kantor desa omayuwa memprioritaskan yang telah memiliki pengalaman kerja termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 115 yang berarti bahwa dalam hal pengadaan perangkat desa di kantor desa omayuwa meskipun bukan keharusan namun tetap melihat sejauhmana pengalaman kerja dari calon perangkat desa.

#### 4.2.3.2. Analisa Deskriptif Variabel Pembinaan (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Pembinaan (X2).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Pembinaan (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-14 : Deskripsi Jawaban Pembinaan (X2)

Bobot Tangg. Resp	Nomor 1			Nomor 2			Nomor 3		
	F	S k o r	%	F	Sko r	%	F	Sko r	%
5	2	1 0	6.4 5	4	20	13. 33	7	35	22. 58
4	20	8 0	64. 52	20	80	64. 52	21	84	67. 74
3	9	2	29.	7	21	22.	3	9	9.6

		7	03			58			8
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	31	1 1 7	100	31	12 1	100	31	12 8	100

Hasil Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai pertanyaan Pembinaan karir aparatur di kantor desa omayuwa didasarkan pada kebijakan organisasi atau kebijakan kepala desa termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 117 yang berarti bahwa tanggung jawab pembinaan karir aparat desa berada pada kebijakan kepala desa, dimana kepala desa wajib memberikan pembinaan karir kepada setiap aparatnya .

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai pertanyaan Pembinaan karir aparatur di kantor desa omayuwa memprioritaskan aparat yang memiliki prestasi kerja termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 121 yang berarti bahwa pembinaan karir aparat desa omayuwa kecamatan randangan di lakukan dengan memprioritaskan aparat desa yang memiliki prestasi kerja atau kinerja yang baik.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai pertanyaan Pembinaan karir aparatur di kantor desa omayuwa memperhatikan latar belakang

pendidikan aparat termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 128 yang berarti bahwa dalam hal pembinaan karir di kantor desa omayuwa kepala desa selalu memperhatikan latar belakang pendidikan aparat desa, sehingga hal tersebut dapat memudahkan pembinaan karir.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 4 mengenai pertanyaan Pembinaan karir aparatur di kantor desa omayuwa didasarkan pada pengalaman kerja dan masa kerja termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 121 yang berarti bahwa selain memperhatikan latar belakang pendidikan aparatur, kepala desa juga dalam melakukan pembinaan karir aparat kepala desa juga sering melihat pengalaman kerja dan masa kerja aparat di kantor desa omayuwa.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 5 mengenai pertanyaan Pembinaan karir aparatur di kantor desa omayuwa didasarkan loyalitas kerja dan kesetiaan pada organisasi termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 113 yang berarti bahwa dalam melakukan pembinaan karir aparat desa, kepala desa juga sering melihat loyalitas aparat serta kesetiaan mereka dalam organisasi.

#### 4.2.3.3. Analisa Deskriptif Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari Variabel Diklat (X3).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Diklat (X3) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-15 : Deskripsi Jawaban Diklat (X3)

Bobot Tangg. Resp	Nomor 1			Nomor 2			Nomor 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	22	88	70.97	24	96	77.42	25	100	22
3	9	27	29.03	7	21	22.58	6	18	9
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>117</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>118</b>	<b>31</b>

Bobot Tangg. Resp	Nomor 4			Nomor 5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0	0	0	0
4	22	88	70.97	18	72	58.06
3	9	27	29.03	7	21	22.58
2	0	0	0	6	12	19.35
1	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

Hasil Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai pertanyaan Kepala desa omayuwa selalu Meningkatkan

pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap aparatur termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 115 yang berarti bahwa kepala desa omayuwa sering mengikutsertakan aparat desa omayuwa untuk mengikuti berbagai pelatihan yang berkaitan dengan kinerja aparat desa dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilannya.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai pertanyaan Mengenai Kepala desa omayuwa selalu Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 117 yang berarti bahwa kepala desa omayuwa sering menciptakan aparatur desa yang dapat berperan sebagai pembaharu melalui diklat sehingga tercipta sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai pertanyaan Kepala desa omayuwa selalu Menciptakan aparatur yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam pelayanan masyarakat termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 118 yang berarti bahwa pegawai setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan aparat, maka akan tercipta aparatur desa

yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam pelayanan masyarakat.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 4 mengenai pertanyaan Kepala desa omayuwa selalu Memantapkan sikap dan semangat pengabdian aparatur desa yang berorientasi pada pelayanan termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 115 yang berarti bahwa responden setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan aparat desa, maka akan menciptakan aparat desa yang berorientasi pada pengabdian dan pelayanan.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 5 mengenai pertanyaan Kepala desa omayuwa selalu Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 105 yang berarti bahwa responden setuju dengan adanya pendidikan dan pelatihan aparat desa, maka akan menciptakan aparat desa yang memiliki kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas.

#### 4.2.3.3. Analisa Deskriptif Variabel Efektifitas Pelayanan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data yang ada pada kuesioner yang telah diisi oleh responden setelah diolah diperoleh nilai

masing-masing indikator dari Variabel Efektifitas Pelayanan (Y).

Untuk lebih jelasnya dipaparkan dalam sebuah tabel untuk skor total semua item dari Variabel Efektifitas Pelayanan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel-16 : Deskripsi Jawaban Efektifitas Pelayanan (Y)

Bobot	Nomor 1			Nomor 2			Nomor 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16.13	3	15	9.68	11	55	35.48
4	17	68	54.84	21	84	67.74	17	68	54.84
3	9	27	29.03	7	21	22.58	3	9	9.68
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Bobot	Nomor 4		Nomor 5			
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	22.58	5	25	16.13
4	19	76	61.29	22	88	70.97
3	5	15	16.13	4	12	12.90
2	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>126</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>125</b>	<b>100</b>

Hasil Olah data Kuesioner 2021

Berdasarkan tanggapan responden pada item 1 mengenai pertanyaan Pelayanan di kantor desa omayuwa memberikan kemudahan tahapan pelayanan kepada masyarakat termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 120 yang berarti

bahwa masyarakat mendapatkan kemudahan dalam tahapan pelayanan di kantor desa omayuwa.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 2 mengenai pertanyaan Persyaratan Pelayanan di kantor desa omayuwa meliputi persyaratan teknis dan persyaratan administrative termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 120 yang berarti bahwa masyarakat sering mendapatkan persyaratan teknis dan administratif di kantor desa omayuwa.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 3 mengenai pertanyaan Kejelasan Pelayanan di kantor desa omayuwa ditandai dengan kepastian petugas dalam memberikan pelayanan termasuk kategori sangat tinggi dengan jumlah skor 132 yang berarti bahwa masyarakat selalu mendapatkan kepastian dari petugas yang memberikan pelayanan di kantor desa omayuwa kecamatan randangan.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 4 mengenai pertanyaan Tanggung jawab Pelayanan di kantor desa omayuwa dilakukan berdasarkan kewenangan masing-masing aparatur desa termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 126 yang berarti bahwa aparatur desa omayuwa selalu melaksanakan tanggung jawab

pelayanan berdasarkan kewenangan masing-masing.

Berdasarkan tanggapan responden pada item 5 mengenai pertanyaan Kemampuan aparatur di kantor desa omayuwa dibuktikan dengan keahlian dan keterampilan yang di miliki termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 121 yang berarti bahwa aparatur sering memiliki keahlian dan keterampilan dalam memberikan pelayanan di kantor desa omayuwa kecamatan randangan.

#### 4.3. Analisa Data Statistik dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Terhadap Efektivitas Pelayan Publik Pada Kantor Desa Omayuwa Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato, baik secara simultan maupun secara parsial. maka secara ringkas hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel-17.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Pengaruh	Besarnya Pengaruh	Nilai	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan	Kesimpulan
----------	-------------------	-------	--------------------	-----------	------------

antar Variabel	ruh	Sig			
Y ← X1, X2, X3	0.611	0.037	0,05	Signifi kan	Diterima
Y ← X1	0.233	0.021	0,05	Signifi kan	Diterima
Y ← X2	0.227	0.019	0,05	Signifi kan	Diterima
Y ← X3	0.186	0.16	0,05	Signifi kan	Diterima

Keterangan : Jika Nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka signifikan

Sumber : Lampiran 2, Hasil Olahan Data SPSS

Dari gambar diatas, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model simultan sebagai berikut : Persamaan jalur :  $Y = 0.233 X1 + 0.227 X2 + 0.186 X3 + 0.389\epsilon$ . Dengan  $R^2 = 0.611$  dari persamaan struktural jalur diatas, maka secara sistematis pengaruh variabel Pemberdayaan (X) terhadap Efektifitas pelayanan publik (Y) dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel-18.

Dekomposisi Pengaruh Variabel Pemberdayaan Aparatur (X)

Terhadap Efektifitas Pelayanan (Y)

Keterangan Pengaruh

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 Terhadap Y	0.233	-	23.3%

X2 Terhadap Y	0.227	-	22.7%
X3 Terhadap Y	0.186	-	18.6%
Pengaruh Variabel X1, X2, X3 Terhadap Y	61.1%		
Pengaruh Variabel Luar Terhadap Y	38.9%		
Total	100%		

Sumber Data : Lampiran Data diolah Kembali

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa model diatas dapat dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan Aparatur (X) yang meliputi, Pengadaan (X1), Pembinaan (X2) dan Diklat (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas pelayanan publik sebesar 0,611 (61.1%), hasil ini termasuk kategori sedang (berdasarkan tafsiran guilford), sedangkan 0.389 (38.9%) merupakan faktor luar yang tidak dijelaskan dalam model termasuk kategori rendah (berdasarkan tafsiran guilford).

Pengaruh sub variabel Pengadaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas Pelayanan Publik (Y) sebesar 0.233 (23.3%), pengaruh sub variabel Pembinaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas Pelayanan Publik (Y) sebesar 0.227 (22.7%), pengaruh sub variabel Diklat (X3) secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektifitas Pelayanan Publik (Y) sebesar 0.186 (18.6%).

Dengan demikian dari hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa pada ke empat hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan uji signifikansi 0.05 (5%).

#### 4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian melalui pengolahan data, maka hipotesis terbukti diketahui bahwa Pengaruh Pemberdayaan Aparatur secara simultan berpengaruh positif terhadap Efektifitas Pelayanan Publik Pada Kantor Desa Omayuwa sebesar 0.611 (61.1%), hal ini menggambarkan bahwa Kantor Desa Omayuwa mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan pemberdayaan aparatur yang nantinya dapat berperan pada kualitas sumber daya manusia. Untuk itulah Pemberdayaan Aparatur Pada Kantor Desa Omayuwa Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato haruslah didukung oleh aparatur pemerintah dan pimpinan puncak terutama dalam hal pengadaan, pembinaan, serta pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan didalam peningkatan efektifitas pelayanan publik sehingga setiap pegawai dapat bekerja secara profesional dengan bertanggung

jawab sesuai dengan sumber daya yang dimiliki.

Sedangkan mengenai efektifitas pelayanan public di kantor Kantor Desa Omayuwa dikatagorikan tinggi (efektif). Hal ini disebabkan aparat pada umumnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil yang ditentukan atasan, aparat tidak sering menunda pekerjaan, aparat yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan berupaya mencari solusi.

Hasil tersebut juga di atas menunjukkan bahwa secara empiris, Pengadaan (X1) merupakan penentu dominan terhadap efektifitas pelayanan publik, sedangkan sub variabel pembinaan (X2) bukan merupakan penentu dominan, tetapi turut memberikan kontribusi terhadap efektifitas pelayanan publik, artinya jika sub variabel pembinaan (X2) berjalan dengan baik konsekuensinya pelayanan publik semakin efektif. Begitupun dengan sub variabel Diklat (X3) bukan merupakan penentu dominan, tetapi turut memberikan kontribusi terhadap efektifitas pelayanan publik, artinya jika sub variabel Diklat (X3) berjalan dengan baik konsekuensinya pelayanan public semakin efektif.

Dari temuan penelitian juga didapatkan variabel lain yang mempengaruhi

prestasi kerja pegawai sebesar 0.389 (38.9%) di Kantor Desa Omayuwa kecamatan randangan Kabupaten Pohuwato, hal tersebut adaalah seperti dengan pemberian motivasi dan nasehat dari pimpinan serta pengadaan system rekrutmen aparat desa.

## **PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, pemberdayaan aparatur berupa pengembangan, pembinaan, serta penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas pelayanan publik Pada Kantor Desa Omayuwa Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato, dengan jumlah koefisien determinasi multipel ( $R^2_{y,x_1,x_2,x_3}$ ) sebesar 0.611 (61.1%). sedangkan sebesar 0.389 (38.9%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,037) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya positif dan signifikan.
2. Secara parsial Pengadaan berpengaruh terhadap Efektifitas pelayanan sebesar 0.233 (23.3%).

Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,021) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan. pembinaan berpengaruh terhadap Efektifitas pelayanan sebesar 0.227 (22.7%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,019) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan. Diklat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan publik sebesar 0.186 (18.6%). Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan bahwa nilai sig (0,016) lebih besar dari nilai alfa (0,05) maka pengaruhnya signifikan.

### **5.2. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan, yang diantaranya sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan mutu pelayanan publik yang baik supaya dalam penerimaan aparat desa agar lebih selektif lagi sehingga akan menghasilkan perangkat desa yang profesional sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Dalam pelaksanaan pembinaan bagi aparat hendaknya terus ditingkatkan lagi sehingga pegawai yang



telah diberikan tugas dan wewenang lebih berdaya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik kepada masyarakat sebagai penerima layanan, serta Pola pembinaan yang dilaksanakan bagi aparat terasa masih kurang agar terus menjadi perhatian dan terus dibenahi sehingga proses pemberdayaan makin baik dan menghasilkan pegawai yang selalu responsif terhadap segala kebutuhan masyarakat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Radja Grafindo Persada.

Keban, Yermias. 2008. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep Teori dan Isu*, Yogyakarta: Gava Media

Kencana S. Inu. 2011. *Etika Pemerintahan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Kumorotomo Wahyudi. 2005. *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Makmur. 2009. *Teori Manajemen Stratejik dalam Pemerintahan*

dan Pembangunan, Jakarta: Rafika Aditama.

Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: ANDI  
Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*, Jakarta: Rajawali.  
Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*, Bogor. Ghalia Indonesia.

Nurcholis, Hanif. 2011. *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga.

Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Rohdewohld R. 2004. *Building Capacity to Support Decentralisation the Case of Indonesia*, Tokyo: Tokyo Symposium on Capacity Development.

Said, Masud.M. 2010. *Birokrasi di Negara Birokratis*. Malang: UMM Press.  
Sarundajang. 2005. *Babak Baru Sistem Pemerintahan Daerah*, Jakarta: Kata Hasta.

Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung: Mandar Maju.

Setyawan. 2004. *Pembangunan Desa*,  
Jakarta: Yayasan Obor Mas.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian*  
Administrasi, Bandung: Alfabeta.

Sudarmo, Gito dan Mulyono, Agus. 2001.  
*Prinsip Dasar Manajemen*,  
Jogyakarta: BPFE. Soeprapto  
Riyadi. 2010. *The Capacity*  
*Building For Local Government*  
*Toward Good Governance*,  
World Bank.

Sondang P. Siagian. 2014. *Administrasi*  
*Pembangunan*, Jakarta: Bumi  
Aksara. Tangkilisan. Hessel Nogi  
S. 2005. *Manajemen Publik*,  
Jakarta: Grasindo.