

# PENGARUH PROFESIONALISME BIROKRASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SUKABUMI

Andi Riyanto

AMIK “BSI Sukabumi”

Jl. Veteran II No. 20 A, Sukabumi, Indonesia

Email: andi.iio@bsi.ac.id

**Abstrak** - Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beberapa faktor yang relevan dalam mempelajari aspek kinerja pegawai sehingga kebijakan yang tepat dapat dirumuskan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah, khususnya pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. Untuk tujuan ini studi riset hubungan antara variabel yaitu Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah yang merupakan variabel dependen, di bawah lingkup Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. Untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien dalam rentang waktu yang terbatas, penelitian ini mengambil sampel 72 orang pegawai untuk di analisis dengan teknik purposive sampling. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data di mana Skala Likert dipergunakan untuk metode pengukuran. Sebelum mendapatkan daftar final kuesioner untuk distribusi, validitas dan reliabilitas dilakukan. Item dari kuesioner tidak melewati filtrasi ini ditetapkan dan elemen yang tersisa di terima sebagai bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Multikorelasi antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen tercermin dalam persamaan korelasi sebagai:  $Y = 31,714 + 0,270 X_1 + 0,358 X_2$ . Uji F dan uji t diterapkan dan hasilnya menunjukkan korelasi yang signifikan yaitu antara variabel Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dengan respek ke variabel dependen yaitu Kinerja Aparatur Pemerintah ( $Y$ ) dalam lingkup Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. Secara parsial, variabel Motivasi menunjukkan pengaruh tertinggi terhadap variabel Kinerja Aparatur dengan  $R^2 = 0,476$ . Bersama dengan itu, variabel Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Pemerintah dengan adjusted  $R^2 = 0,543$ .

**Kata Kunci** : profesionalisme birokrasi, motivasi, kinerja aparatur pemerintah

## I. PENDAHULUAN

Salah satu poin penting dari Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 adalah menyangkut masalah utama birokrasi. Poin utama tersebut terletak pada sumber daya manusia aparatur negara yang belum optimal dalam meningkatkan profesionalisme dan tingkat produktivitas serta kinerja aparatur pemerintah yang masih sangat rendah. Sasaran dari reformasi birokrasi sendiri adalah meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi tersebut, tidak terlepas dari profesionalisme dan motivasi yang merupakan faktor pendukung. Hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pemerintahan, yaitu : pelayanan (*service*), pemberdayaan (*empowerment*), dan pembangunan (*development*). Jika dipandang dari mata etika, keberhasilan seseorang dalam memimpin pemerintahan harus diukur dari kemampuannya mengemban tiga fungsi yang hakiki itu. [1] Sedangkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan *issue* yang paling mengemuka dalam

pengelolaan administrasi publik dewasa ini sejalan dengan penyelenggaraan otonomi daerah. Atas dasar tekad dan semangat untuk perwujudan *good governance* itu maka beban tugas dan tanggung jawab Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi sebagai perangkat daerah pada Pemerintah Kota Sukabumi dirasakan semakin berat, karena aparatur daerah dituntut untuk mewujudkan administrasi negara yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Dalam rangka pemenuhan atas tuntutan itu maka diperlukan pengembangan dan penetapan sistem serta prosedur kerja yang cepat, tepat, jelas dan nyata serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga penyelenggaraan tugas-tugas pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi harus bisa berlangsung secara berdayaguna dan berhasilguna.

Pentingnya aparatur di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kemampuan pengetahuannya, keterampilan/ keahlian, kemampuan kerja, memacu

produktivitas kerjanya, mengedepankan sikap positif dan perilaku progresif, menegakkan nilai-nilai dalam bekerja, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan mewujudkan keinginan pribadi selaras dengan kepentingan organisasinya, meningkatkan pengalaman belajarnya serta meningkatkan citra profesionalismenya. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis (1) gambaran profesionalisme birokrasi, motivasi dan kinerja aparatur pemerintah; (2) pengaruh profesionalisme birokrasi terhadap kinerja aparatur pemerintah; (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah; (4) pengaruh profesionalisme birokrasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja aparatur pemerintah.

## II. LANDASAN TEORI

Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagaibagian dari wujud aparat yang profesional.

Professionalisme di sini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat ke dalam kegiatan dan program pelayanan.

Menurut [2] profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efisiensi dan efektifitas serta bertanggung jawab.

Pandangan lain menurut [3] menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Sedangkan profesionalisme menurut [4] adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.

Birokrasi adalah salah satu faktor penggerak roda administrasi. Birokrasi dianalogkan sebagai sesuatu yang bertele-tele, sering rapat, terlalu banyak bicara, sering terlambat, terlalu banyak waktu, tidak efektif dan efisien serta korup. Birokrasi atau *Bureaucracy*, secara harfiah diartikan: “*Rule by Officials*”, atau “di atur oleh pejabat”. Birokrasi adalah organisasi yang

memiliki fungsi tertentu yang di atur dengan peraturan, organisasi ini mematuhi prinsip-prinsip hierarki, unit yang ada di bawah dikontrol dan dikendalikan oleh atasannya, ketentuan administratif, keputusan, dan peraturan dituangkan dan di catat secara tertulis. Birokrasi juga diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki jenjang, setiap jenjang diduduki oleh seorang pejabat yang ditunjuk atau diangkat, disertai dengan aturan tentang kewenangan dan tanggung jawabnya, dan setiap kebijakan yang dibuat harus diketahui oleh pemberi mandat. [2]

Menurut Martin dan Schinzinger terjemahan [5] mengemukakan aspek-aspek profesionalisme kerja pegawai sebagai berikut:

1. Aspek Pengetahuan, berkaitan dengan pemahaman dan penguasaan secara baik dan jelas mengenai peraturan pelayanan, pemahaman bidang kerja dan kemampuan memberikan penjelasan.
2. Aspek Keterampilan, berkaitan dengan kehandalan menggunakan peralatan kantor, menguasai sistem operasional dan prosedur serta memahami kebutuhan atau keinginan publik.
3. Aspek Ketaatan Kode Etik, berkaitan dengan rasa tanggungjawab dan penampilan perilaku administrator untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti taat kepada kode etik, sikap dan perilaku melayani dan selalu menjaga citra organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek profesionalisme di atas, dapat dinyatakan bahwa setiap aparatur birokrasi dalam menjalankan tugasnya harus profesional yang memiliki aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek kode etik yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja aparatur.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut [6] memberikan pengertian motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Siagian dalam [2] mengatakan motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasidengan efisien dan ekonomis.

Jadi motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang

mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan di maksud.

Pendapat di atas menggambarkan bahwa motivasi itu penting bagi setiap pegawai agar mau bekerja keras untuk mencapai prestasi. Pemberian motivasi merupakan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai dalam bekerja untuk menentukan motif dari pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Menurut [7] mengemukakan prinsip-prinsip motivasi yang dilakukan oleh organisasi/pimpinan kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Jadi dalam pendekatan motivasi adalah bahwa pemimpin hendaknya menciptakan iklim yang dapat membuat pegawai termotivasi. Pegawai hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja.

Menurut Lembaga Administrasi Negara dalam [8] menjelaskan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*.

T.R. Mitchell dalam [8], menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu, dikatakan pula dalam [8], bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan rumusan seperti berikut:

$$Performance = ability \times motivation$$

Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Aparatur dapat diartikan sebagai alat negara atau aparat pemerintah. Jadi dapat dikatakan bahwa aparatur merupakan alat perlengkapan negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalakasan dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan roda pemerintahan sehari-hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya (*person*) tetapi juga dengan fasilitas atau pun ketentuan-ketentuan organisasi dan sebagainya.

Menurut [9] aparatur Pemerintah Daerah adalah pelaksana kebijakan publik. Aparatur yang berada di daerah merupakan pelaksana birokrasi. Aparatur merupakan pegawai yang melaksanakan setiap kebijakan yang berlaku.

Sedangkan [10] juga menjelaskan bahwa aparatur pemerintah adalah pekerja yang di gaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan dan melaksanakan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Pengertian di atas mengenai aparatur adalah sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan kemampuannya, di bidangnya masing-masing sesuai dengan ketentuan yang ada. Berkewajiban dalam melayani setiap warga negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya.

Aparatur pemerintahan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Diperlukan juga aspek-aspek administrasi terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian. Maka dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara dibutuhkan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, maksud alat disini adalah seorang aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu pemerintahan atau negara.

Aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan di samping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional birokrasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Unsur dari aparatur adalah pegawai negeri yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah, Anggota Tentara Republik Indonesia dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia. Aparatur bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bertindak secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Yang dimaksud dengan aparatur birokrasi di sini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif analitis. Sedangkan jenis penelitiannya adalah survai. Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut [1] yang mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang nilai-nilainya tidak tergantung pada variabel lainnya, disimbolkan dengan huruf X. Sebagai variabel

bebasnya adalah Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel lainnya, disimbolkan dengan huruf Y. Variabel ini merupakan variabel yang diramalkan atau diterangkan nilainya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Aparatur Pemerintah (Y).

Populasi sasaran dalam penelitian ini terdiri dari 90 orang pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. Berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael dalam [11], dari jumlah populasi sebanyak 90 orang dengan taraf kesalahan 5% maka ditetapkan sampel sebanyak 72 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *sampling purposive*.

Dalam melakukan analisa dan pengujian hipotesis untuk mengukur pengaruh faktor karakteristik Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi, analisis regresi sederhana dan regresi berganda dan uji hipotesis.

Adapun rumus untuk koefisien korelasi *ProductMoment* (r) menurut [11] adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = jumlah koefisien korelasi

$n$  = banyaknya observasi

$X$  = variabel independen (Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi)

$Y$  = variabel dependen (Kinerja Aparatur Pemerintah)

Menurut [ [HYPERLINK \l "Sug12" 11](#) ] menyatakan analisis korelasi berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel  $x_1$  dan  $x_2$

$r_{yx_1}$  = koefisien korelasi  $x_1$  terhadap Y

$r_{yx_2}$  = koefisien korelasi  $x_2$  terhadap Y

$r_{x_1x_2}$  = koefisien korelasi  $x_1$  terhadap  $x_2$

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dan untuk memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi, dapat berpedoman pada ketentuan tabel berikut ini:

**Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00–0,199	SangatRendah
0,20–0,399	Rendah
0,40–0,599	Sedang
0,60–0,799	Kuat
0,80–1,00	SangatKuat

Sumber: [11]

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui atau memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel tertentu karena dipengaruhi oleh berubahnya variabel yang lain. Dalam aplikasi statistik dikemukakan dengan harga "koefisien korelasi". Regresi linear (*linear regression*) digunakan untuk melakukan pengujian hubungan antara sebuah variabel terikat dengan satu atau beberapa variabel bebas yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Menurut [11] penghitungannya menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

$Y$  = subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan

$a$  = konstanta atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau

penurunan variabel terikat yang didasarkan pada hubungan nilai variabel bebas.

$b$  = penduga bagi koefisien regresi

$X$  = subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Y), yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut [12], rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Tingkat signifikansi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) karena dinilai cukup mewakili pengaruh antara kedua variabel dan merupakan tingkat *Statistical Product & Service Solutions (SPSS) for Windows Release 20*.

### III. PEMBAHASAN

Pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik perhitungan yang didasarkan pada asumsi bahwa data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Perhitungan dengan instrumen penelitian tersebut dapat diketahui apakah hipotesa awal  $H_0$  dapat diterima atau ditolak pada tingkat kepercayaan

signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. Tingkat signifikansi 0,05 (5%) artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji t (*t test*) dan uji F (*F test*).

Untuk memudahkan dan mempercepat proses pengolahan data, digunakan program *software* 95%, atau  $\alpha = 0,05$ . Uji statistik dilakukan dengan menguji parameter berdasarkan ukuran statistik yang diperoleh dari sampel.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut [13], dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah jika nilai jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis di terima. Artinya variabel prediktor berpengaruh terhadap variabel kriterium. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis di tolak. Artinya variabel prediktor tidak berpengaruh terhadap variabel kriterium. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Variabel Kinerja Aparatur (Y)**

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
Konstanta	31,714	6,397	0,000
$X_1$	0,270	3,511	0,001
$X_2$	0,358	4,411	0,000
$F_{hitung} = 43,144$			
$R^2 = 0,556$			

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,714 + 0,270 X_1 + 0,358 X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

1.  $a = 31,714$  menyatakan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 31,714.
2.  $b_1 = 0,270$  menyatakan bahwa jika  $X_1$  bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,270, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai  $X_2$ .
3.  $b_2 = 0,358$  menyatakan bahwa jika  $X_2$  bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,358,

dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai  $X_1$ .

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi berdasarkan tanda "\*" yang diberikan program SPSS. Signifikan tidaknya korelasi dua variabel dapat juga dilihat dari adanya tanda "\*" pada pasangan data yang dikorelasikan (lihat pilihan *Flag Significant Correlation*). Karena semua variabel yang saling dihubungkan mempunyai tanda "\*" maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Korelasi Variabel Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ), Variabel Motivasi ( $X_2$ ), dan Variabel Kinerja Aparatur (Y) Correlations**

	Profesionalisme Birokrasi	Motivasi	Kinerja Aparatur
Profesionalisme Birokrasi	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Motivasi	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.690**
	N	72	72
Kinerja Aparatur	Pearson Correlation	.656**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	72	72

N	72	72	72
---	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS.

Hipotesis pertama pada uji t yang diajukan adalah "X<sub>1</sub> berpengaruh terhadap Y". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,270 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X<sub>1</sub> berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b<sub>1</sub> ini diuji signifikansinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut:

Adapun hipotesis pertama pada uji t adalah:

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, variabel Profesionalisme Birokrasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y).

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, variabel Profesionalisme Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Dengan tingkat kepercayaan 95%, α = 0,05, maka kriteria pengujiannya adalah:

H<sub>0</sub> diterima jika  $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$  atau signifikansi > 0,05

H<sub>0</sub> ditolak jika  $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$  atau signifikansi < 0,05

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 69)} = 1,997$$

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 20 (lihat Tabel 2.) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,511 dengan signifikansi 0,001.

Dari Tabel 2. tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel Profesionalisme Birokrasi adalah 3,511. Untuk df sebesar 69 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 1,997, maka keputusan uji yang diambil adalah H<sub>0</sub> ditolak, karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> yaitu 3,511 > 1,997 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya kesimpulan yang di dapat adalah Profesionalisme Birokrasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan adalah "X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap Y". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,358 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa X<sub>2</sub> berpengaruh positif terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari b<sub>2</sub> ini diuji signifikansinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

Hipotesis kedua pada uji t adalah:

H<sub>0</sub> : b<sub>2</sub> = 0, variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y).

H<sub>2</sub> : b<sub>2</sub> ≠ 0, variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y).

Tingkat kepercayaan 95%, α = 0,05.

Dengan tingkat kepercayaan 95%, α = 0,05, maka kriteria pengujiannya adalah:

H<sub>0</sub> diterima jika  $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \leq t \leq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$  atau signifikansi > 0,05

H<sub>0</sub> ditolak jika  $-t_{(\alpha/2 : n-k-1)} \geq t \geq t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$  atau signifikansi < 0,05

$$t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)} = t_{(0,025, 69)} = 1,997$$

Berdasarkan analisis memakai alat bantu SPSS versi 20 (lihat Tabel 2.) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,411 dengan signifikansi 0,000.

Dari Tabel 2. tersebut dapat pula dilihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel Motivasi adalah 4,411. Untuk df sebesar 69 dengan signifikansi (α) 0,05 dan uji dua sisi diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 1,997, maka keputusan uji yang diambil adalah H<sub>0</sub> ditolak, karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> yaitu 4,411 > 1,997 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya kesimpulan yang dapat diambil adalah Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Y).

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah "X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh simultan terhadap Y". Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara bersama-sama berpengaruh positif secara simultan terhadap Y. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut.

Hipotesis pada uji t adalah:

H<sub>0</sub> = 0, variabel Profesionalisme Birokrasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y).

H<sub>a</sub> ≠ 0, variabel Profesionalisme Birokrasi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur (Y).

Dengan tingkat kepercayaan 95%, α = 0,05, maka kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub> diterima jika  $-F_{(k : n-k)} \leq F \leq F_{(k : n-k)}$  atau signifikansi > 0,05

H<sub>0</sub> ditolak jika  $-F_{(k : n-k)} \geq F \geq F_{(k : n-k)}$  atau signifikansi < 0,05

$$F_{\text{tabel}} = F_{(k : n-k)} = F_{(2,70)} = 3,15$$

Dengan alat bantu program SPSS versi 20 didapatkan nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansinya pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Uji ANOVA Variabel Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Aparatur**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1475.782	2	737.891	43.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1180.093	69	17.103		
	Total	2655.875	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Profesionalisme Birokrasi

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS.

Berdasarkan analisis memakai alat bantu program SPSS versi 20 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,114 dengan signifikansi 0,000. Maka keputusan uji yang diambil adalah  $H_0$  ditolak, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $43,114 > 3,15$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Pemerintah (Y).

Berdasarkan *output* analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 20 (Tabel 5) diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,556 atau 55,6%. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan relatif yang diberikan oleh kombinasi variabel Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Aparatur Pemerintah (Y) adalah sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Variabel Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Aparatur**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.556	.543	4.136

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Profesionalisme Birokrasi

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka analisis regresi dilakukan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Birokrasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja

Aparatur Pemerintah (Y). Untuk mengestimasi parameter atau koefisien regresi digunakan sistem pengolahan data dengan bantuan program SPSS yang hasil rangkumannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi Hasil Uji t dan Uji F (ANOVA) Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat.**

Pengaruh Antar Variabel	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
$X_1 - Y$	0,656	0,430	0,422	3,511	1,997	-	-
$X_2 - Y$	0,690	0,476	0,469	4,411	1,997	-	-
$X_1$ dan $X_2 - Y$	0,745	0,556	0,543	-	-	43,114	3,15

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil perhitungan program SPSS diperoleh *R Square* variabel Profesionalisme Birokrasi terhadap variabel Kinerja Aparatur sebesar 0,430, artinya besarnya pengaruh variabel Profesionalisme Birokrasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah adalah 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel / faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Berarti Profesionalisme Birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. Hal

ini sesuai dengan tujuan profesionalisme itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan sehingga pegawai diuntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat ke dalam kegiatan dan program pelayanan.

Sedangkan hasil perhitungan diperoleh *R Square* variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Aparatur sebesar 0,476, artinya besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Aparatur adalah 47,6% sedangkan sisanya 52,4% dipengaruhi oleh variabel / faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Jadi Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. Hal ini sesuai dengan fungsi-fungsi Motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang bisa menciptakan kegairahan kerja agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang paling kuat adalah pada saat kedua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

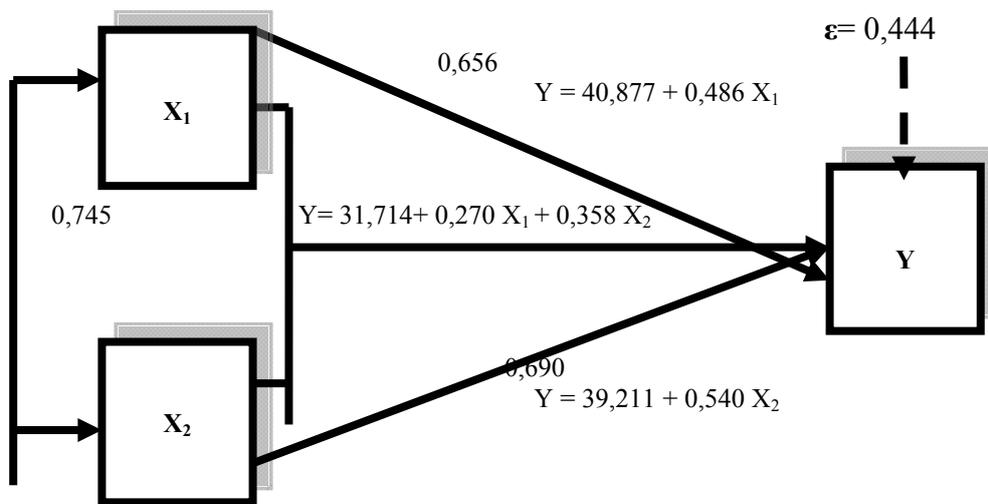
Adapun secara sendiri-sendiri, variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi adalah variabel Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi. Dari hasil penghitungan dapat disimpulkan persamaan regresi seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Rangkuman Pengujian Hipotesis

Variabel yang Dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	r <sup>2</sup>	Persamaan Regresi
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,656	0,235	Signifikan	0,430	$Y = 40,877 + 0,486 X_1$
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,690	0,235	Signifikan	0,476	$Y = 39,211 + 0,540 X_2$
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y	0,745	0,235	Signifikan	0,556	$Y = 31,714 + 0,270 X_1 + 0,358 X_2$

Sumber: Data primer diolah, 2014

Selanjutnya angka-angka korelasi tersebut dimasukkan ke dalam paradigma penelitian, yang dapat digambarkan seperti gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Korelasi dan Regresi Antar Variabel

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini antara lain:

1. Profesionalisme Birokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan penerapannya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dalam tingkat atau kategori baik dan akan lebih mewujudkan kinerja yang optimal sehingga diharapkan akan mempengaruhi efektifitas kerja maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih memuaskan lagi.

2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah.

Informasi ini menerangkan bahwa pemberian dan penerapan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi selama ini menunjukkan tingkat yang cukup baik dan mencerminkan tingkat kinerja yang baik pula. Pemberian motivasi baik dari pimpinan maupun dari dalam diri pegawai sendiri diharapkan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang optimal dan mampu memberikan layanan kepada masyarakat secara memuaskan.

3. Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. Temuan ini menginformasikan bahwa Profesionalisme Birokrasi mempunyai kaitan yang positif terhadap Motivasi. Dengan demikian profesionalisme menunjukkan suatu tindakan pekerjaan yang berdampak positif bagi kinerja dan perkembangan pribadi pegawai. Bentuk tindakan tersebut dapat berwujud kecakapan dan terampil dalam melayani masyarakat. Pemberian motivasi oleh pimpinan yang disertai dengan profesionalisme dalam bertindak akan sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur secara optimal. Profesionalisme pegawai akan mempengaruhi motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sedangkan saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Kinerja pegawai bisa mencapai hasil yang optimal, bila jajaran pimpinan di lingkungan Dinas

Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi perlu lebih memperhatikan, meningkatkan dan menyempurnakan profesionalisme pegawai. Dengan cara memperbanyak pelatihan-pelatihan dan pendidikan formal yang berkesinambungan di bidang pengelolaan keuangan daerah.

2. Motivasi yang dalam penelitian ini menunjukkan faktor pengaruh paling signifikan terhadap kinerja aparatur sehingga faktor tersebut perlu dipertahankan.
3. Besarnya pengaruh profesionalisme dan motivasi secara simultan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa antara profesionalisme dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur. Dimana kontribusi antara keduanya harus seimbang dan selaras agar tercapai hasil yang optimal dalam bekerja dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### DAFTAR REFERENSI

- [1] Ryaas Rasyid, "Kualitas Profesional Pamong Praja Yang Responsif Terhadap Globalisasi," in *Seminar Kepemimpinan Pamong Praja*, Jakarta, 1997.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- [3] P. Sondang Siagian, *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- [4] Agus Dwiyanto, *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- [5] Joko Widodo, *Good Governance: Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Insan Cendekia, 2001.
- [6] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [7] Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- [8] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- [9] Bambang Yudhoyono, *Otonomi Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001.
- [10] Dharma Setyawan Salam, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan, 2004.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [12] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*.

Bandung: Alfabeta, 2005.

- [13] Bambang Sumardjoko, *Metode Statistik*. Surakarta: FKIP Universitas Muhammadiyah, 2011.

#### Biodata Penulis

**Andi Riyanto**, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Akuntansi STIE YPKP (USB YPKP) Bandung, lulus tahun 2001. Memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas BSI Bandung, lulus tahun 2013. Saat ini menjadi Dosen di AMIK BSI Sukabumi.