

PENGARUH PEMBERDAYAAN APARATUR TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KINERJA PEGAWAI

(Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado)

Oleh:

Coddy Simanjuntak

ABSTRACT

Quantitative analysis results from this survey showed : there are 54 officers were asked for information about the empowerment activities they had ever follow, obviously among them who earn low empowerment is 15 officers or \pm 27,78 % from entire officer. The officer who had earn empowerment by the low category are those who rarely follow coaching program. Then as much 21 officers or \pm 38,89 % who had earn empowering with moderate category, namely they sometimes follow empowerment programs. Meanwhile, as much 18 officers or \pm 33,33 % from 54 officers had earn empowerment by high category, they are often engaged empowerment activity in quantitative and qualitative, is done directly by the headman, sub-district and the Mayor through the relevant agencies in the particular occasion. Based of the results from the description, it can be concluded that the average implementation of empowerment program has been followed by governance officer around in middle category.)

Keywords : Organization, Maritim, Management

I. PENDAHULUAN

Di dalam UU. No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU. No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa untuk mewujudkan

penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan

berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Sinyalemen UU. No. 43 Tahun 1999 di atas menunjukkan bahwa di satu sisi, pegawai negeri sipil (termasuk pegawai negeri sipil daerah) sebagai bagian integral dari aparat pemerintah memiliki peranan yang sangat menentukan untuk mencapai tujuan-tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, khususnya di tingkat daerah, dan di sisi yang lain, pegawai negeri diharuskan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dikalangan pegawai negeri sipil itu sendiri guna meningkatkan prestasi kerja mereka melalui strategi pemberdayaan aparatur.

Hal ini dimungkinkan, karena pemberdayaan aparatur bertujuan untuk mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional dan bermoral. Aparatur/pegawai yang profesional dan bermoral adalah yang mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien dan produktif. Aparatur yang berdaya adalah aparatur yang mampu memaksimalkan potensi sumberdaya organisasi yang tersedia guna mencapai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan prestasi kerja mereka.

Sebagai contoh, dibentuknya pemerintahan desa dan kecamatan

sebagai entitas aparatur pemerintah bertujuan memberikan/menyediakan berbagai jenis layanan kepada masyarakat dalam wilayah cakupannya secara berdayaguna dan berhasilguna. Dengan kata lain, aparatur yang berdaya adalah aparatur yang mampu menghasilkan *output* (keluaran) yang dapat memuaskan masyarakat yang dilayaninya. Keluaran dari pemerintah berupa layanan publik dan layanan sipil yang merupakan manifestasi dari prestasi kerja aparatur yang dihasilkan diduga tergantung pada tingkat keberdayaan aparatur/pegawai yang memberikan layanan secara langsung kepada masyarakat.

Pemberdayaan aparatur menyangkut upaya bagaimana membuat agar energi dan potensi aparatur bertambah, sehingga mempunyai kekuatan yang lebih berdaya dari sebelumnya. Dengan lebih berdaya, maka aparatur semakin lebih mampu menjalankan tugas dan semakin bertanggungjawab, menjadikan mereka semakin berinisiatif, hasilnya akan lebih banyak dan kepuasan masyarakat yang dilayanipun dapat meningkat, dan dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa aparatur yang berdaya mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Tujuan dari penelitian ini sejalan dengan pendapat para ahli. Menurut Stewart (1994 : 74) bahwa

dengan pemberdayaan aparatur, akan lebih mengetahui, menyukai, dan lebih bertanggungjawabkan pekerjaan mereka, sehingga semakin besar juga hasil kontribusi mereka dalam perwujudan visi dan misi organisasi. Dan menurut Soejono (2000 : 231) bahwa pemberdayaan terjadi jika kekuasaan diberikan aparat kerja tersebut, sehingga dalam dirinya muncul rasa percaya diri dan rasa memiliki dalam mengendalikan tugas-tugasnya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 2002). Dengan mendasarkan pada konsep di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintah Kecamatan Malayang yang berjumlah lebih-kurang 54 orang yang tersebar di 9 Kelurahan dan kantor kecamatan.

Berdasarkan hasil penelitian langsung terhadap 54 responden (aparat kelurahan dan kecamatan) yang dimintai informasi tentang kegiatan pemberdayaan yang pernah diikuti, ternyata di antara mereka yang memperoleh pemberdayaan dengan kategori rendah sebanyak 15 orang atau $\pm 27,78$ % dari jumlah responden. Aparatur yang memperoleh pemberdayaan dengan kategori

rendah tersebut adalah mereka yang jarang sekali mengikuti program pembinaan, baik berupa pembinaan langsung dari Lurah) maupun pembinaan dari camat dalam bentuk pertemuan atau rapat-rapat koordinasi, pembinaan melalui upacara pada setiap senin yang dilaksanakan di kantor kecamatan Malayang.

Kemudian, sebanyak 21 orang responden atau $\pm 38,89$ % yang memperoleh pemberdayaan dengan kategori sedang, yakni mereka yang kadang-kadang mengikuti program pemberdayaan aparatur yang dilakukan, baik oleh instansi terkait. Sementara itu, sebanyak 18 orang atau $\pm 33,33$ % dari 54 orang aparatur kelurahan dan kecamatan memperoleh pemberdayaan dengan kategori tinggi, yaitu mereka yang secara kuantitatif maupun kualitatif sering terlibat dalam kegiatan pemberdayaan aparatur, baik yang dilakukan secara langsung oleh Lurah, Camat maupun Walikota melalui instansi terkait dalam kesempatan tertentu.

Berdasarkan gambaran hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pelaksanaan program pemberdayaan yang telah diikuti oleh aparat kelurahan dan kecamatan Malayang berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat atau diuji dengan perhitungan rata-rata yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002).

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian saya menunjukkan bahwa prestasi kerja di antara para pegawai khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado sebagai lokasi/obyek penelitian ini masih belum tepat dengan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan dan prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai/aparatur dalam menangani suatu masalah/pekerjaan maupun dari hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan.

Belum optimalnya prestasi yang dicapai oleh aparat/pegawai pada Kantor Kecamatan Malalayang dapat diamati pula dari adanya penundaan pekerjaan/pelayanan yang sering dikeluhkan oleh masyarakat pengguna layanan sehingga penyelesaian suatu urusan atau produk layanan tidak sesuai dengan target waktu yang dijanjikan oleh aparat.

Dari penjelasan di atas, kita dapat melihat betapa pentingnya pemberdayaan aparatur guna menunjang optimalisasi kerja antar pegawai pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka ditengah-tengah masyarakat.

Permasalahan ini menarik untuk dikaji lebih lanjut melalui kegiatan penelitian ilmiah dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Pemberdayaan Aparatur Sebagai Faktor Pendorong

Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado)".

Berdasarkan identifikasi masalah pada bagian sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : "Apakah pemberdayaan aparatur dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado" ?.

Penelitian ini bertujuan untuk "menganalisis pemberdayaan aparatur sebagai faktor pendorong prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado".

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial, khususnya bidang kajian administrasi publik sebagai sumbangsih teoritisnya, maupun secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pemikiran kepada pemerintah daerah, khususnya dilokasi penelitian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui upaya pemberdayaan aparatur pemerintah Kecamatan Malalayang.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Susunan kepegawaian di Kecamatan Malalayang yaitu : Camat, Sekcam, 4 orang Kepala Seksi, 3 orang Sub Bagian, 26

orang staf Pelaksana. Pelaksana tugas jabatan di Kecamatan Malalayang adalah:

Camat: Tresje J. Mokalu

Sekretaris Camat: Tommy G. E. Posumah, SE

Kepala Seksi Pemerintahan: Ulfah P. Makaminan, BA

Kepala Seksi Trantib: Leon H. Piri, SE

Kepala Seksi PMK: Clara Rumayar

Kepala Seksi Pelum dan Perpejakan: Cicilia Koraag

Kepala Sub Bagian Kepegawaian: Octavianus A.L Barahama

Kepala Sub Bagian Keuangan dan Pelaporan : Sieglinda Monoarfa, SE

Kepala Sub Bagian Umum dan Perlengkapan : Royke C. Sumerar, ST

Relevan dengan karakteristik masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan eksplanasi. Hal ini dimungkinkan karena di satu sisi masalah yang diteliti cukup aktual dan di sisi yang lain, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis hubungan antara variabel.

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data interval dan bersumber dari kelompok responden yang sama, yakni dari aparatur pemerintah. Oleh karena itu, teknik-teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Analisis tabel frekuensi (analisis persentase), digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian;
2. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel sekaligus menghitung besarnya kontribusi (faktor pendorong) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui koefisien determinasi (r^2).

Untuk memperoleh Koefisien Korelasi Linear Sederhana (KKLS), maka perlu diselesaikan persamaan sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

$\sum X$ = jumlah skor variabel bebas (X)

Y = jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$ = jumlah skor variabel X dan Y

n = jumlah responden

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y

3. Nilai koefisien korelasi terletak antara $-1 \leq r_{xy} \leq 1$. Nilai r_{xy} yang bertanda positif menunjukkan korelasi X dan Y positif. Sebaliknya nilai r_{xy} yang bertanda negatif menunjukkan korelasi X dan Y negatif. Sedangkan untuk r_{xy} yang

bernilai 0, menunjukkan tidak adanya korelasi antara X dan Y. Korelasi dikatakan positif bila kenaikan/penurunan nilai variabel bebas (X) akan menyebabkan kenaikan/penurunan variabel terikat (Y). Sebaliknya korelasi dikatakan negatif, bila kenaikan/penurunan nilai variabel bebas (X) akan menyebabkan penurunan/kenaikan pada nilai variabel terikat (Y).

4. Untuk menguji signifikansi hubungan antara dua variabel (uji hipotesis), maka nilai koefisien korelasi (r) langsung dikonsultasikan dengan nilai kritik r (r-tabel) pada taraf signifikansi 1 % dengan derajat kebebasan (dk) = n.

Dari 54 orang responden (aparatur kelurahan dan kecamatan) yang dimintai informasi tentang kegiatan pemberdayaan yang pernah diikuti, ternyata di antara mereka yang memperoleh pemberdayaan dengan kategori rendah sebanyak 15 orang atau $\pm 27,78$ % dari jumlah responden. Aparatur yang memperoleh pemberdayaan dengan kategori rendah tersebut adalah mereka yang jarang sekali mengikuti program pembinaan, baik berupa pembinaan langsung dari Lurah) maupun pembinaan dari camat dalam bentuk pertemuan atau rapat-rapat koordinasi, pembinaan melalui upacara pada setiap senin

yang dilaksanakan di kantor kecamatan Malalayang.

Kemudian, sebanyak 21 orang responden atau $\pm 38,89$ % yang memperoleh pemberdayaan dengan kategori sedang, yakni mereka yang kadang-kadang mengikuti program pemberdayaan aparatur yang dilakukan, baik oleh instansi terkait. Sementara itu, sebanyak 18 orang atau $\pm 33,33$ % dari 54 orang aparatur kelurahan dan kecamatan memperoleh pemberdayaan dengan kategori tinggi, yaitu mereka yang secara kuantitatif maupun kualitatif sering terlibat dalam kegiatan pemberdayaan aparatur, baik yang dilakukan secara langsung oleh Lurah, Camat maupun Walikota melalui instansi terkait dalam kesempatan tertentu.

Berdasarkan gambaran hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pelaksanaan program pemberdayaan yang telah diikuti oleh aparat kelurahan dan kecamatan Malalayang berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat atau diuji dengan perhitungan rata-rata yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002), setelah diaplikasikan ke dalam kasus ini, diperoleh hasil sebagai berikut :

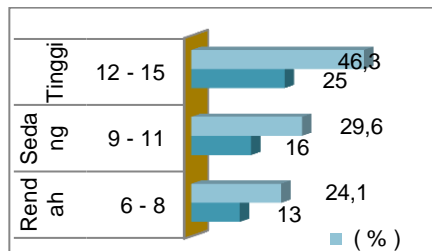
Nilai skor terendah = 27, dan nilai skor tertinggi = 74. Nilai skor tertinggi untuk seorang responden adalah $15 \times 5 = 75$ (15 butir pertanyaan dikalikan nilai skor

tertinggi tiap butir yaitu 5). Karena jumlah responden 54 orang, maka nilai skor tertinggi yang merupakan nilai skor kriterium total (nilai skor ideal berdasarkan kuesioner) = $15 \times 5 \times 54 = 4050$. Total nilai skor empiris untuk variabel pemberdayaan aparat kelurahan dan kecamatan Malalayang berdasarkan hasil penelitian (lampiran) adalah $\sum X = 52 + 48 + 53 + \dots + 59 = 2750$.

Dengan demikian tingkat pemberdayaan aparat Kelurahan dan Kecamatan Malalayang adalah $2750 : 4050 = 0,68$ atau 68 % dari kriterium yang ditetapkan. Realitas ini menunjukkan bahwa pencapaian pelaksanaan program pemberdayaan aparatur kelurahan dan kecamatan di wilayah Kecamatan Malalayang Kota Manado masih berada pada kategori 'cukup tinggi' dengan rata-rata pencapaian sebesar 68 %.

Dilihat dari dimensi pembinaan aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban serta rasa memiliki aparatur terhadap organisasi, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa dari 54 responden yang dimintai pendapatnya tentang sejauhmana pemberian pembinaan kepada aparat pemerintah, baik aparat pemerintah Kelurahan maupun Kecamatan Malalayang, ternyata ada sekitar 13 orang atau 24,1 % menyatakan bahwa pemberian pembinaan oleh pimpinan yang mereka terima masih berada pada kategori rendah, 29,6 %

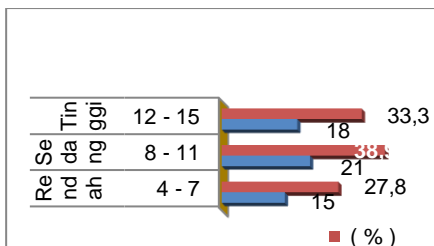
menyatakan "sedang" atau menengah, sementara sebesar 46,3 % menyatakan bahwa pemberian pembinaan telah berada pada kategori "tinggi".



Hasil analisis data tersebut di atas mengindikasikan bahwa sebagian besar responden (aparatur pemerintah Kelurahan dan Kecamatan Malalayang) telah mendapatkan pembinaan yang cukup memadai dari pimpinan guna meningkatkan kesadaran akan hak dan kewajiban serta rasa memiliki aparatur terhadap organisasi sehingga dapat mendorong peningkatan prestasi kerja aparatur itu sendiri.

Pemberian pendidikan dan pelatihan merupakan dimensi berikutnya dari pemberdayaan aparat kelurahan dan Kecamatan Malalayang, dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan/keterampilan serta peningkatan wawasan pegawai dalam mengelola administrasi pemerintahan dan pembangunan. Hasil analisis data dari dimensi ini menunjukkan bahwa ada sekitar 15 responden atau sebesar 27,8 % menyatakan "rendah", 38,9 % menyatakan "sedang" dan sisanya sebesar 33,3 % menyatakan bahwa

pendidikan dan latihan yang mereka dapatkan telah berada pada kategori "tinggi.



Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sepertiga dari 54 aparat telah memperoleh pendidikan dan latihan sebagai bagian dari pelaksanaan program pemberdayaan aparatur dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kompetensi mereka untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat.

Pemberian kepercayaan sebagai dimensi ketiga dari variabel Pemberdayaan Aparat, dimaksudkan untuk memberikan tanggung jawab dalam hal pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, terutama dalam hal pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa dari 54 responden yang dimintai pendapatnya tentang pemberian kepercayaan oleh atasan untuk memikul suatu tanggung jawab yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional, ternyata hampir sebanyak 24 responden atau

sekitar 44,4% menyatakan bahwa pemberian kepercayaan dari atasan kepada aparat berada pada kategori "sedang", 31,5 % terkategori "rendah" dan selebihnya sebesar 24,1 % berada pada kategori "tinggi"

Pemberian aksesibilitas kepada aparat kelurahan dan kecamatan Malalyang sebagai dimensi keempat dari program pemberdayaan aparat berupa ketersediaan sarana, peralatan dan fasilitas kerja yang memadai, seperti gedung yang memadai, yang dilengkapi dengan ruang kerja dan ruang tunggu yang nyaman, peralatan/fasilitas kerja berupa meja kerja, komputer dan fasilitas lainnya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat sekitar 46,3 % dari 54 responden menyatakan bahwa pemberian aksesibilitas kepada aparat terkategori "tinggi", 37 % terkategori "sedang" dan sisanya sebesar 16,7 % berada pada kategori "rendah".

Pendelegasian kewenangan dalam mengambil keputusan operasional berkaitan dengan tugas pekerjaan pegawai/aparat sebagai bagian dari program pemberdayaan aparat, baik aparatur kelurahan maupun kecamatan Malalayang Kota Manado.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa pemberian kewenangan kepada aparat terdepan (pegawai bawahan)

dalam mengambil keputusan masih berada pada kategori “rendah”, menurut penilaian responden, yakni sebesar 46,3 % dari 54 responden yang diwawancarai, sementara yang menilai tinggi hanya sekitar 11,1 % saja.

Adapun unsur atau indikator Pemberdayaan aparatur (Y) yang berada dibawah rata-rata capaian (68 %) ialah pendelegasian wewenang, yakni sebesar 60,2 % dan pendidikan/latihan sebesar 63,8 %. Sedangkan indikator pemberdayaan aparatur yang berada di atas nilai rata-rata capaian adalah pemberian kepercayaan, yakni sebesar 68,3 %, pemberian pembinaan sebesar 71 % dan pemberian aksesibilitas, yakni sebesar 75,8 %.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 responden (lihat lampiran), diperoleh gambaran tentang distribusi frekuensi prestasi kerja aparatur kelurahan maupun Kecamatan Malalayang sebagaimana dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

No	Kategori	Kelas Interval	frekuensi	
			f	(%)
1	Rendah	38 - 44	11	20,37
2	Sedang	45 - 51	28	51,85
3	Tinggi	52 - 57	15	27,78
Jumlah			54	100

Data pada tabel diatas memberikan gambaran bahwa dari 54 orang responden yang dimintai pendapatnya tentang prestasi kerja yang dicapai oleh aparatur, ternyata di antara mereka yang memperlihatkan prestasi kerja dengan kategori rendah sebanyak 11 orang atau $\pm 20,37\%$ dari jumlah responden.

Kemudian, sebanyak 28 orang responden atau $\pm 51,85\%$ yang memperlihatkan prestasi kerja dengan kategori sedang, sementara itu, sebanyak 15 orang atau $\pm 27,78\%$ dari 54 orang responden aparatur kelurahan dan kecamatan memperlihatkan prestasi kerja mereka dengan kategori tinggi, yaitu mereka yang secara kuantitatif maupun kualitatif melaksanakan tugas-tugas yang diemban dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi variabel pemberdayaan aparatur pemerintah (X) berada pada kategori sedang yaitu 38,89

%, cenderung "tinggi", yakni sebesar 33,3 % dan kategori rendah hanya sebesar 27,78 %, serta rata-rata capaian pemberdayaan aparatur sebesar 68 %.

Sementara itu, variabel prestasi kerja pegawai dengan melakukan analisis yang sama, diperoleh sebesar 51,85 pada kategori "sedang", cenderung "tinggi" sebesar 27,78 % dan kategori "rendah" hanya sebesar 20,37 %, serta rata-rata capaian prestasi kerja sebesar 81 %.

Hubungan antara variabel pemberdayaan aparatur (X) dengan prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,891 atau 89,1 %. Besarnya derajat determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai/aparat, khususnya di Kecamatan Malalayang, ditentukan oleh faktor pemberdayaan aparatur sebesar 89,1 %, sedangkan sisanya sebesar 10,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat teruji hipotesis yang menyatakan "Pemberdayaan aparatur dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado", dapat diterima pada taraf signifikansi 1%. Sementara itu, kontribusi faktor pemberdayaan aparatur pemerintah kecamatan dan

kelurahan terhadap prestasi kerja, diperoleh sebesar 89,1%. Hal ini bermakna bahwa, variasi perubahan prestasi kerja pegawai turut ditentukan oleh variasi perubahan faktor pemberdayaan aparatur pemerintah sebesar \pm 89,1%, dan sisanya sebesar \pm 10,9% turut ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Hasil penelitian tersebut di atas, menunjukkan bahwa aparatur pemerintah kelurahan maupun kecamatan di wilayah Kecamatan Malalayang masih perlu diberdayakan, terutama melalui upaya-upaya pembinaan, pelatihan, pemberian kepercayaan dan pemberian aksesibilitas berupa peralatan kerja yang memadai, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan prestasi kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, antara lain : menurut Stewart (1994: 74) bahwa dengan melalui pemberdayaan, manager mengakui bahwa bawahan yang sedang melakukan pekerjaan mengetahui lebih baik dari pada orang lain, pekerjaan dirasakan sebagai milik mereka, mereka mengetahui dimana mereka berada dan apa perannya sehingga para pegawai semakin besar memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Dari pemahaman di atas, pemberdayaan terjadi jika

kekuasaan atau power diberikan kepada pegawai/staf garis depan (*front line staff*), sehingga di dalam dirinya ada rasa memiliki dan mengendalikan tugas-tugasnya (Soerjono, 2000: 231). Individu yang diberdayakan mengetahui bahwa pekerjaannya adalah miliknya, sehingga pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab. Setelah pegawai merasa lebih bertanggung jawab, mereka akan menunjukkan inisiatif yang lebih besar, lebih cepat menyelesaikan tugasnya, dan lebih menikmati pekerjaannya, dan demikian pegawai akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

III. PENUTUP

Mengacu pada uraian-uraian sebelumnya yang berkaitan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka perlu ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif melalui teknik analisis tabel (tabel frekuensi) diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel pemberdayaan aparatur bervariasi antara sedang ke tinggi, namun cenderung terkategori "sedang" atau menengah dengan rata-rata capaian sebesar 68 %, sementara prestasi kerja bervariasi antara sedang ke tinggi, namun cenderung berada pada kategori "tinggi"

dengan rata-rata capaian sebesar 81 %.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa antara pemberdayaan aparatur dengan prestasi kerja pegawai berkorelasi positif dan sangat signifikan serta bersifat kontributif Artinya bahwa secara empirik pemberdayaan aparatur memberikan kontribusi yang nyata dan sangat besar terhadap prestasi kerja pegawai.

Kesimpulan hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan telah teruji kebenarannya secara empiris berdasarkan fakta di lapangan sekaligus telah menjustifikasi teori-teori/konsep-konsep yang mendasarinya.

Mengacu pada hasil-hasil temuan dalam penelitian ini, maka hal-hal yang perlu disarankan untuk ditindaklanjuti oleh pihak-pihak yang berkompeten (terkait), di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya prestasi kerja yang ditunjukkan aparat pemerintah (pegawai) di Kecamatan Malalayang, termasuk pegawai/aparat pada Kantor Camat dan kantor Kelurahan, maka disarankan agar pemerintah mengoptimalkan program pemberdayaan aparatur melalui lima indikatornya, yaitu pemberian pembinaan,

- pendidikan dan latihan, kepercayaan, aksesibilitas dan pendelegasian kewenangan.
2. Terdapat dua indikator pemberdayaan aparatur yang perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah, baik pemerintah Kecamatan Malalayang maupun pemerintah kota Manado adalah pendidikan dan latihan yakni mengikutsertakan aparatur dalam program pendidikan dan latihan serta pendelegasian kewenangan kepada staf terdepan untuk pengambilan keputusan operasional dalam mengefektifkan pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo Prajudi, 1976. *Dasar-Dasar Administrasi dan Office Management*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Barker, Alan, 2000. *How to Better at... Managing People*. Terjemahan: Soesanto Boedidarmo. *Bagaimana Membuat Lebih Baik Pada Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputerindo Gramedia.
- Clutterbuck and Kernaghan, 1995. *Personnel Management*. Terjemahan : Abdul Rosyid. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Pustaka Pressindo.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, CV Rajawali, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta.
- Koentjaraningrat, 1994, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Edisi Ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kristiadi, JB, 1998. *Deregulasi dan Debirokratisasi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan*. Jakarta : LP3ES.
- Manulang, 1982, *Manajemen Personalia*, Bandung : Alumni.
- Martoyo, E, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ndraha, T, 2003, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Osborne, David dan Ted Gaebler, 1992. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming The Public Sector*. Massachusetts Addison Wesley Publishing Company, Inc
- Osborne, David, Peter Plastrik, 2001, *Memangkas Birokrasi, Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, PPM, Jakarta.
- Sarwoto, 1991, *Dasar-Dasar Organisasi Dan manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siswanto, R, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Stewart, Aileen Mitchell, 1994. *Empowering People*. London : Pitman Publishing.
- Soerjono, 2000. *Pemberdayaan Sumberdaya*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sujak Abi, 1990, *Kepemimpinan Manajer*, Rajawali, Jakarta.
- The Liang Gie, 1996, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberti, Yogyakarta.
- Wirasaputra, 1980, *Beberapa Gagasan Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sistem karier Dan Sistem Prestasi Kerja*, BPAAN, Yogyakarta.