

## **ANALISIS PEMBERDAYAAN DAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR SERTA PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN TOJA UNA-UNA**

**Nur Intan**

**Pasca Sarjana STIE NOBEL Indonesia, Makassar**

**Saban Echdar**

**Pasca Sarjana STIE NOBEL Indonesia, Makassar**

**Maryadi**

**Pasca Sarjana STIE NOBEL Indonesia, Makassar**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberdayaan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur Secara Parsial Terhadap Efektivitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toja Una-Una; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ulubongka Kabupaten Toja Una-Una; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toja Una-Una. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dengan kenyataan dilapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 53 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui t test bahwa Pemberdayaan Aparatur (X1)  $4.324 > t$  tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Efektivitas Organisasi. T test layanan Kualitas Sumberdaya Aparatur (X2)  $3.935 > t$  tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumberdaya Aparatur berpengaruh positif signifikan pada peningkatan Efektivitas Organisasi. Perhitungan koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>) diperoleh hasil 0,869 yang artinya bahwa variabel independen (X) sebesar 86,9%, sedangkan 13,1% variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Analisis Pemberdayaan, Kualitas Sumberdaya Aparatur, Efektivitas Organisasi.

### **PENDAHULUAN**

Pemerintah memiliki berbagai unit usaha kerja yang terdiri dari susunan ASN yang mendukung pelaksanaan pemerintahan. Dalam setiap unit satuan kerja tersebut memiliki tugas pokok serta fungsi masing-masing yang berguna untuk mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Unit kerja tersebut atau yang disebut dengan Satuan kerja Perangkat Daerah dalam pemerintahan akan berjalan dengan berkesinambungan satu dengan yang lainnya sesuai dengan arahan dari pemegang wewenang dari pemerintahan tersebut.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 14 Menyebutkan urusan pemerintahan kabupaten/kota yang bersifat pilihan meliputi urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan dan potensi unggulan daerah bersangkutan. Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administrative yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Pasal 1

Undang-Undang nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik). Maka sesuai dengan pengertian tersebut maka pemerintah perlu untuk memberikan suatu bentuk pelaksanaan pemerintahan yang terstruktur dan terorganisir secara administrative dengan baik. Pelaksanaan pemerintahan tersebut juga dapat berupa memberikan suatu bentuk layanan public pada masyarakat.

Peran strategus SDM dalam organisasi dapat dieraborasi dari segi teori sumber daya di mana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya manusia dapat memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kualitas dari SDM ini sebagai competitive advantage dari unit kerja (Bank, 2008). Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses kinerja suatu organisasi. Hal ini juga berlaku dalam organisasi pada sistem Pemerintahan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat akan memberikan optimalisasi sumber daya manusia dalam pelaksanaan kinerja.

Toja Una-Una dalam peningkatan kualitas pendidikan masyarakat sebagai pamanuan dasar kebutuhan masyarakat sesuai dengan tujuan diberikannya otonomi daerah belum tercapai. Hal ini dapat dari indikator kinerja dengan sasaran meningkatkan pendidikan formal dan non-formal atau sejenis DIKLATPIM yang biasa dilakukan di setiap instansi pemerintahan.

Fenomena yang terjadi adalah Kinerja aparatur pemerintah daerah yang masih belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik terhadap masyarakat maupun penyelenggaraan pemerintahan. Masih rendahnya kompetensi aparatur yang sangat diperlakukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Masih rendahnya kualitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Fasilitas kerja, sarana dan prasarana masih kurang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas aparatur. Produktivitas kerja aparatur yang masih belum optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Masih belum efektif dan efisiensinya penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Berdasarkan data sekunder yang ada, fenomena yang terjadi dalam penyelenggaraan otonomi daerah Kabupaten Toja Una-Una memiliki mekanisme penyelenggaraan administrasi pemerintah daerah berkarakteristik organisasi mekanitis yang mempunyai dampak operasional berupa birokrasi yang berlebihan (birokratis), banyaknya keluhan baik dari aparatur sendiri maupun masyarakat yang meminta pelayanan, kurangnya pemberdayaan aparatur daerah dalam menciptakan profesionalitas bekerja, rendahnya kualitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan produktivitas kerja aparatur yang belum optimal. Berdasarkan pengamatan di atas, penulis tertarik untuk meneliti “Analisis Pemberdayaan dan Kualitas Sumber Daya Aparatur serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toja Una-Una”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka *research question* yang diajukan untuk memperjelas pembahasan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberdayaan aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una?
2. Bagaimana kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una?

3. Bagaimana pengaruh antara pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dan kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pemberdayaan aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dan kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.

### **KERANGKA TEORI**

#### **Pengertian Pemberdayaan Aparatur**

Pemberdayaan pada dasarnya mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang dan pemberian tentang peluang serta kesempatan bagi bawahan untuk mengakuyualisasikan diri, meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki, serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang menjadi berdaya. Menurut Sedarmayanti (2004), secara harfiah, kata pemberdayaan dapat diartikan lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan atau memperbaiki kemampuan dari status kurang berdaya menjadi berdaya. Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk kepada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial sehingga kinerja dapat meningkat, mulai dari tingkat pimpinan tertinggi sampai kepada tingkat bawahan operasional dalam organisasi lebih bertanggung jawab. Komponen utama pemberdayaan yang dimaksud adalah anggota aparatur. Selanjutnya untuk mengetahui penerapannya apakah pelaksanaan pemberdayaan telah dilaksanakan dengan baik, maka dapat ditinjau dengan melihat kepada proses-proses pemberdayaan.

#### **Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur**

Pemberdayaan sumberdaya 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. pemberdayaan aparatur merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan kinerja aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas sehingga memiliki kualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada aparatur tersebut dalam arti dapat di tunjukkan dalam kinerjanya dengan cara melalukan pendidikan dan pelatihan sebagai faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

## **Konsep Efektivitas Organisasi**

Untuk mengukur dan menentukan apakah suatu organisasi Pemerintah Daerah dapat dikategorikan berhasil, terdapat kriteria. Siagian (1986:151) menyatakan bahwa secara sederhana “Efektivitas kerja dikatakan berarti menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinikmati baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. Efektivitas organisasi pemerintah daerah adalah tingkatan keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah yang terkait dengan tujuan organisasi, produktivitas, efisiensi dan kepuasan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yakni dengan memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada pada saat penelitian dilakukan serta menggambarkan fakta-fakta tentang masalah-masalah yang diselidiki sebagaimana adanya, diiringi dengan interpretasi rasional yang kuat. Metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan Seberapa besar pengaruh pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dan kualitas sumber daya aparatur pemerintah daerah terhadap efektivitas pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una, penelitian dilakukan selama tiga bulan yaitu bulan Juli – September 2019. Untuk mewakili penelitian mengenai Peningkatan efektivitas organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una dari tingkat sosial ekonomi melalui gaji dan masa kerja. Populasi penelitian ini adalah aparatur pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Tojo Una-Una yang berjumlah sebanyak 53 orang terdiri dari ASN yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.

Kuisisioner atau angket akan didisain dengan menggunakan pertanyaan tertutup, yakni pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi diri responden. Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi skala Likert dengan interval sebanyak 5 tingkatan, yang kemudian penulis kembangkan menjadi 6 tingkatan, hal ini dimaksudkan agar dalam pemilihan jawaban kuisisioner yang dilakukan responden tidak terdapat jawaban “netral”. Pemberian score pada skala yang dipilih responden yakni dengan jenjang paling rendah diberi nilai 1 (satu) dan jenjang tertinggi diberi nilai 6 (enam).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Data hasil penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu variabel Pemberdayaan Aparatur (X1), dan Kualitas Sumber Daya Aparatur (X2) dan Efektivitas Organisasi (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), median, modus dan standar deviasi. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dari distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan realibitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel pemberdayaan aparatur dan kualitas sumberdaya aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toja Una-Una. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1: Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Pemberdayaan Aparatur (X1)	0,424	4,324	0,000
Kualitas sumberdaya aparatur (X2)	0,375	3,935	0,000
Konsatanta (b <sub>0</sub> )		0,865	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2019

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa pemberdayaan aparatur (X1) dan kualitas sumber daya aparatur (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toja Una-Una. Hasil. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari kedua variabel yang berpengaruh, variabel pemberdayaan aparatur paling dominan mempengaruhi efektivitas organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  pemberdayaan aparatur (X1) lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  kualitas sumber daya aparatur (X2).

Selanjutnya pada tabel dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,865 + 0,424X_{11} + 0.375 X_2$$

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel pembedayaan aparatur dan kualitas sumberdaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pendidikan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Toja Una-Una. Ulubongka dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2: Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,932 <sup>@</sup>	0,869	0,864

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,869. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan layanan hanya dapat menjelaskan atau



memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 86,9 persen. Sedangkan sisanya sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Pemberdayaan Aparatur dan Kualitas Sumberdaya Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Organisasi yang ditinjau pada masing-masing indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### **Pengaruh Pemberdayaan Aparatur terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara Pemberdayaan Aparatur Terhadap Efektivitas Organisasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik nilai koefisien regresi variabel menunjukkan angka positif sebesar 0,424 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel Efektivitas Organisasi. Artinya apabila variabel Pemberdayaan Aparatur ditingkatkan, maka Efektivitas Organisasi akan meningkat pula. Besarnya  $\alpha$  dari Pemberdayaan Aparatur sebesar 0,05 lebih besar dari nilai P sebesar 0,000, ini berarti bahwa variabel Pemberdayaan Aparatur memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Pemberdayaan Aparatur terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis SPSS, dapat dilihat bahwa Pemberdayaan Aparatur berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat Pemberdayaan Aparatur yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkatkan Efektivitas kerja Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una. Indikator yang digunakan adalah Pemberian tanggungjawab; pendelegasian wewenang; pengambilan keputusan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Pemberdayaan Aparatur yang terdapat pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut : Dari kesembilan indikator pada variabel independen (  $X_1$  ) yaitu pemberdayaan aparatur, frekuensi tertinggi berada pada indikator 6 yaitu Lebih aktif dalam mengawasi bawahannya bekerja, dengan frekuensi 44 responden atau sebesar 83,0 dengan kategori setuju, nilai mean tertinggi berada pada indikator ke 1 dan 3 yakni Tanggungjawab yang diberikan oleh atasan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan sasaran dengan nilai rata-rata yaitu 4,23. Maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan akan lebih aktif dalam mengawasi bawahannya dan bawahan dengan rasa tanggungjawab yang diberikan oleh atasan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sarannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan akan lebih aktif dalam mengawasi bawahannya dan bawahan dengan rasa tanggungjawab yang diberikan oleh atasan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sarannya, pemberdayaan menunjuk kepada keadaan atau hasil yang ingin dicapai sehingga kinerja dapat meningkat, mulai dari tingkat pimpinan tertinggi sampai kepada tingkat bawahan operasional dalam organisasi lebih bertanggung jawab.

## **Pengaruh Kualitas Sumberdaya Aparatur terhadap Efektvitas Organisasi pada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara Kualitas sumberdaya aparatur Terhadap Efektivitas Organisasi. Berdasarkan hasil pengujian statistik nilai koefisien regresi variabel menunjukkan angka positif sebesar 0,375 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel Efektivitas Organisasi. Artinya apabila variabel Kualitas sumberdaya aparatur ditingkatkan, maka Efektivitas Organisasi akan meningkat pula. Besarnya  $\alpha$  dari Kualitas sumberdaya aparatur sebesar 0,05 lebih besar dari nilai P sebesar 0,000, ini berarti bahwa variabel Kualitas sumberdaya aparatur memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas sumberdaya aparatur terhadap Efektvitas Organisasi pada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una.

Hasil analisis Kualitas sumberdaya aparatur terhadap Efektvitas Organisasi pada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel tersebut positif dan signifikan. Hal ini memberikan arti bahwa Kualitas sumberdaya aparatur mampu memberikan pengaruh terhadap Efektvitas Organisasi pada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil tanggapan responden terhadap Kualitas sumberdaya aparatur yang dicerminkan dari indikator pendidikan dan pelatihan (Diklat); pengalaman kerja; kinerja.

Indikator ke 8 yang paling tinggi frekuensinya yaitu Pencapaian hasil kerja yang optimal dengan frekuensi 44 atau persentase sebesar 83,0%, dan nilai mean tinggi berada pada indikator 1, 3 dan 5 sebesar 4,21 yaitu Mendapatkan kesempatan yang terbuka luas untuk mengikuti Diklat; Peningkatan hasil kerja aparatur dan Proses rekrutmen dan penempatan berdasarkan kriteria yang obyektif. Dapat disimpulkan bahwa pada sumberdaya aparatur dapat dicapai dari hasil kerja yang optimal demi mendapatkan kesempatan yang terbuka luas untuk melakukan Diklat selain itu juga untuk meningkatkan hhasil kerja aparatur dalam proses rekrutmen dan penempatan berdasarkan kriteria yang obyektif.

## **SIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Pemberdayaan Aparatur terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal pemberdayaan aparatur, pimpinan akan lebih aktif dalam mengawasi bawahannya dan `bawahan dengan rasa tanggungjawab yang diberikan oleh atasan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sarannya. Kualitas sumberdaya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektvitas Organisasi pada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una. Hal tersebut dapat ditunjukkan pada sumberdaya aparatur dapat dicapai dari hasil kerja yang optimal demi mendapatkan kesempatan yang terbuka luas untuk mengikuti Diklat selain itu juga untuk meningkatkan hasil kerja aparatur dalam proses rekrutmen dan penempatan berdasarkan kriteria yang obyektif. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektvitas Organisasi adalah pemberdayaan aparatur. dalam hal pemberdayaan aparatur, pimpinan akan lebih aktif dalam mengawasi bawahannya dan `bawahan dengan rasa tanggungjawab yang diberikan oleh atasan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan sarannya. Nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,869 atau 86,9%. Nilai  $R^2$  tersebut menunjukkan 13,1% dari Pemberdayaan aparatur dan Kualitas sumberdaya aparatur Efektvitas Organisasi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka diharapkan kepada para aparatur agar dapat terus menerus mempertahankan keadaan, situasi dan kondisi yang sudah berjalan dengan baik dilingkungan unit kerja mereka masing-masing baik dari segi pemberdayaan aparatur, kualitas sumberdaya aparatur maupun dari segi tujuan dan efektivitas organisasi yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tojo Una-Una. Aparatur diharapkan agar selalu dapat mengintropeksi diri mereka masing-masing serta tidak lupa pula untuk saling membantu dan saling mengingatkan dalam menjalankan pekerjaan yang sedang mereka lakukan apabila ada kesalahan dan kesilapan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat setempat. Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una pada umumnya untuk lebih memperhatikan kinerja para aparaturnya agar mengevaluasi kinerja setiap organisasi unit kerja baik dari segi program kerja ketepatan waktu atau penjadwalan program kerja tersebut dan hasil dari program yang sudah berjalan agar ada perbaikan untuk program-program kerja selanjutnya, sehingga ada program kerja yang sudah berjalan dengan baik dapat dipertahankan serta program yang tidak layak lagi dapat diubah dengan program baru yang lebih berguna tentunya.

## DAFTAR PUSTAKA

- , 2000, Akuntabilitas Pemerintahan Dalam Administrasi Publik, Penerbit CV Indra Prahasta, Bandung.
- , 2000, Perstruktural dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- , 2000, Teori Pengembangan Organisasi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- , 2002, Kiat meningkatkan Produktivitas kerja, Penerbit PT Rienike Cipta, Jakarta
- , 2004, Pengembangan Kepribadi Pegawai, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- 1997, Budaya Organisasi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84–93.
- Arikunto, Suharsmi, 2002, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Handoko, Hani, 1994, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasan, Ibnu, dkk, 2003, Teknik Pengambilan Keputusan, Penerbit, AlqaPrint, Sumedang.
- Hasibuan, Malayu SP, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Kberhasilan), Penerbit PT Toko Gunung Agung, Jakarta
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.



- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.'
- Mardiasmo, 2002, Otonomi dan manajemen keuangan daerah, penerit ANDI, Yogyakarta
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nawawi, Hadari, 1998, Manajemen Strategik Mutu Total, Gajah Mada Yogyakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Rasyid, Ryaas, 2000, Makna Pemerintahan, Penerbit PT Mutiara Sumber Widya, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2003, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ruky, Achmad S, 2003, SDM Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas), Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sedarmayanti, 1996, Tata kerja dan Produktivitas kerja, Penerbit PT. Mandar Maju Bandung.
- Setyawan Salam, Dharma, 2001, Otonomi Daerah dalam Perspektif Lingkungan Nilai, dan Sumber Daya, Penerbit Djambatan, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 1986, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, penerbit PT Gunung Agung Jakarta
- Sugiyono, 2003, Metode Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Supriyatna, Tjahya, 2000, Strategi Pembangunan dan Kemiskinan, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Sutarto, 1989, Dasar-Dasar Organisasi, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Syaukani HR, Affan Gaffar, M. Ryaas Rasyid, 2003, Otonomi daerah dalam Negara Kesatuan, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- The Iang Gie, 1986, Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara, UGM, Yogyakarta
- Umar, Husein, 2003, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usmara, A, 2002, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Amara Books, Yogyakarta
- Wasitiono, Sadu, 2002, Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah, Penerbit Fokus Media, Bandung.
- Widodo, Joko, 2001, Good Governance : Telaah dan Dimensi akuntabilitas dan control Birokrasi, Penerbit Insan Cendekia, Surabaya

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah

