

Analisis Pengaruh Wilayah Kerja Dan Tunjangan Jabatan Terhadap Kinerja Perangkat

Ahmad Jaelani

***Abstract.** The performance of equipment, especially in sub-district areas, is a strategic issue because improving bureaucratic performance has broad implications. A study of the performance of local governments, especially those involved in providing public services, has strategic value. Information regarding bureaucratic performance and the factors that shape bureaucratic performance is of course important to know so that policies to improve bureaucratic performance can be formulated. By improving performance, it is hoped that it can improve the level of public trust in the government. Furthermore, to analyze device performance requires some kind of performance measurement device based on balanced results to measure success in meeting goals and objectives. Therefore, a number of indicators are needed to assess performance. Performance measurement is a useful tool in efforts to achieve goals. Through performance measurement, an assessment process can be carried out regarding the achievement of predetermined goals and performance measurement can provide an objective assessment in making management decisions. Apart from that, through performance measurement, the success of a government agency can be seen from the agency's capabilities, based on the resources it manages in accordance with the plans that have been prepared.*

keywords: performance measurement.device.

Abstrak. Kinerja perangkat khususnya di wilayah kecamatan menjadi isu yang strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas. Kajian mengenai kinerja pemerintah daerah terutama yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan publik memiliki nilai yang strategis. Informasi mengenai kinerja birokrasi dan faktor-faktor yang ikut membentuk kinerja birokrasi tentunya penting untuk diketahui agar kebijakan untuk memperbaiki kinerja birokrasi bisa dirumuskan. Dengan adanya perbaikan kinerja diharapkan dapat memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Selanjutnya, untuk menganalisis kinerja perangkat diperlukan semacam perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran. Oleh karena itu diperlukan sejumlah indikator dalam menilai kinerja. Pengukuran kinerja merupakan alat yang bermanfaat dalam upaya mencapai tujuan. Melalui pengukuran kinerja dapat dilakukan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengukuran kinerja dapat memberikan penilaian yang objektif dalam pengambilan keputusan manajemen. Selain itu melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

kata kunci : pengukuran kinerja.perangkat

PENDAHULUAN

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah memberikan peluang yang besar kepada pemerintah daerah. Di satu sisi

lahirnya Undang-Undang tersebut memberi peluang kepada pemerintah daerah untuk memanfaatkan semaksimal mungkin potensi yang ada di daerah. Di sisi yang lain peluang yang besar tersebut disertai tantangan berupa kewajiban untuk membiayai sendiri semua kegiatan pemerintahan di daerah.

Dampak pemberian otonomi daerah tidak hanya terjadi pada organisasi pemerintah daerah, tetapi berlaku pula pada masyarakat (publik) dan badan atau lembaga swasta dalam berbagai bidang. Otonomi membuka kesempatan kepada pemerintah daerah secara langsung membangun kemitraan dengan publik dan pihak swasta yang bersangkutan.

Tujuan otonomi adalah mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat (Widjaja, 2005: 17). Keberadaan Pemerintah Daerah yang disertai dengan munculnya profesionalisme pelayanan publik menjadi sangat penting, baik sebagai langkah penyesuaian terhadap perubahan fungsi dan peran pemerintah, maupun sebagai tuntutan keadaan agar birokrasi pemerintah yang dimekarkan semakin efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan publik. Akan tetapi, luas wilayah daerah juga menimbulkan beberapa masalah misalnya saja telah membuka peluang terjadinya *Bureaucratic and Political Rentseeking* yaitu kesempatan untuk memperoleh keuntungan dari suatu daerah, baik dana dari pemerintah pusat maupun penerimaan daerah itu sendiri. Di sisi lain, sebagai sebuah daerah otonom baru, pemerintah daerah dituntut untuk menunjukkan kemampuannya menggali potensi daerah. Hal ini akan bermuara kepada upaya peningkatan pendapatan asli daerah yang pada gilirannya menghasilkan suatu perekonomian daerah berbiaya tinggi.

Untuk melihat perkembangan suatu daerah maka salah satu cara yang diperlukan adalah dengan membuat semacam analisis kinerja aparatur pemerintah daerah. Dari hasil analisis ini diharapkan akan diperoleh gambaran bagaimana kinerja aparatur pemerintahan di daerah. Hal ini sebagai konsekuensi dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, di mana pemerintah daerah dituntut supaya dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kinerja perangkat khususnya di wilayah kecamatan menjadi isu yang strategis karena perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas. Kajian mengenai kinerja pemerintah daerah terutama yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan publik memiliki nilai yang strategis. Informasi mengenai kinerja birokrasi dan faktor-faktor yang ikut membentuk kinerja birokrasi tentunya penting untuk diketahui agar kebijakan untuk memperbaiki kinerja birokrasi bisa dirumuskan. Dengan adanya perbaikan kinerja diharapkan dapat memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Selanjutnya, untuk menganalisis kinerja perangkat diperlukan semacam perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran. Oleh karena itu diperlukan sejumlah indikator dalam menilai kinerja. Pengukuran kinerja merupakan alat yang bermanfaat dalam upaya mencapai tujuan. Melalui pengukuran kinerja dapat dilakukan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengukuran kinerja dapat memberikan penilaian yang objektif dalam pengambilan keputusan manajemen. Selain itu melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun. Termasuk bagi Pemerintah

Daerah di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya diharapkan dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai dengan yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan ataupun kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut UU Nomor 32 Tahun 2004 Pasal 1 tentang Pemerintah Daerah yang dimaksud dengan pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Pemerintah daerah adalah pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan daerah yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan daerah yaitu pemerintah dan Dewan Perwakilan Daerah/DPRD (Widjaja, 2008: 140). Kepala daerah adalah kepala pemerintahan daerah yang dipilih secara demokratis. Kepala daerah dan wakil kepala daerah dipilih secara langsung oleh rakyat (pasal 24 ayat 5 UU Nomor 32 Tahun 2004). Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah.

Secara umum perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam lembaga sekretariat, unsure pendukung kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, diwadahi oleh Lembaga Teknis Daerah, serta unsur pelaksana urusan daerah diwadahi oleh Lembaga Dinas Daerah.

Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi syarat atas usul sekretaris daerah. Dinas daerah mempunyai tugas dan fungsi utama yaitu memberikan pelayanan terhadap masyarakat tanpa terlalu memperhitungkan untung-rugi, tapi dalam batas-batas tertentu dapat didayagunakan dan bertindak sebagai organisasi ekonomi yang memberikan pelayanan jasa dengan imbalan (Josef Riwu Kaho, 2007: 194).

Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Kumorotomo (2005: 103) kinerja organisasi publik dapat didefinisikan sebagai hasil akhir (output) organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, transparan dalam pertanggungjawaban, efisien, sesuai dengan kehendak pengguna jasa organisasi, sesuai dengan visi dan misi organisasi, berkualitas, adil serta diselenggarakan dengan sarana dan prasarana yang memadai.

Kinerja birokrasi pada saat sekarang ini telah menjadi masalah strategis, bahkan menjadi Public Issues baik bagi kalangan akademis, pemerintah, maupun praktisi (birokrasi). Kinerja birokrasi disinyalir masih relatif rendah dan belum sepenuhnya bisa memenuhi harapan dan pilihan publik ketika melaksanakan tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab terutama dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Banyak masalah atau faktor yang menjadi penyebabnya.

Penilaian kinerja birokrasi publik merupakan suatu kegiatan yang penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Informasi mengenai kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan organisasi itu dalam memenuhi dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi.

Dalam era otonomi daerah, setiap pemerintah daerah dituntut untuk mampu menyediakan berbagai barang dan jasa di sektor publik secara lebih efisien/efektif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah dituntut untuk mampu melakukan sejumlah perbaikan dan peningkatan kinerja di bidang pengelolaan dan pengadministrasiannya.

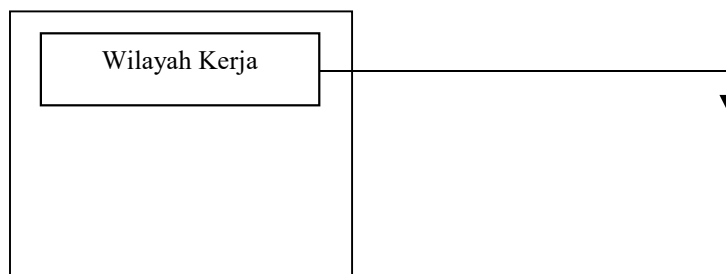
Menurut Kumorotomo (2005: 104) indikator kinerja pemerintah daerah setidaknya mempunyai karakteristik sebagai berikut, a) jelas dan mudah dipahami; b) berdiri sendiri artinya tidak dipengaruhi oleh kepentingan salah satu golongan/partai; c) dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah; d) dapat digunakan untuk mengukur kinerja secara komprehensif dan berlaku umum; e) mempermudah masyarakat untuk melakukan pemanfaatan dan kontrol dalam rangka menilai pemerintah daerah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja; f) disepakati oleh mayoritas stakeholder. Indikator kinerja akan berfungsi dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja pemerintah daerah khususnya dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia berbagai barang dan jasa di sektor publik. Berdasarkan konsep kinerja pemerintah daerah, maka penulis akan menguraikan sejumlah indikator yang sering digunakan untuk melihat kinerja organisasi publik.

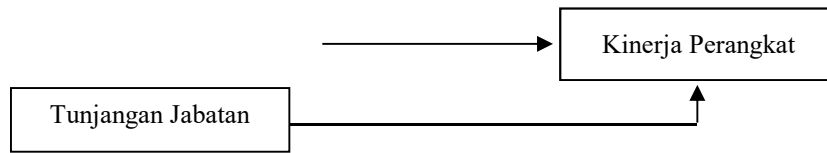
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik

- a. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi
- b. Karakteristik lingkungan, mencakup dua aspek yaitu pertama adalah lingkungan ekstern dan lingkungan intern
- c. Karakteristik pekerja, perhatian harus diberikan kepada perbedaan individual antara para pekerja dalam hubungannya dengan efektivitas.
- d. Kebijakan dan praktek manajemen, peranan manajemen dalam prestasi organisasi, meliputi variasi gaya, kebijakan dan praktek kepemimpinan dapat memperhatikan atau merintangai pencapaian tujuan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori-teori yang telah dikemukakan pada tinjauan teoritis di atas, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang tujuannya adalah untuk menuntun sekaligus memberikan gambaran alur berfikir serta merupakan dasar bagi perumusan hipotesis, seperti pada dibawah ini :





Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.
2. Wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.
3. Tunjangan jabatan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasar latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang ada maka penelitian ini termasuk penelitian analitik *design cross sectional* yaitu penelitian yang melibatkan perhitungan sampel untuk digeneralisir populasinya, melalui proses inferensial dimana variabel diteliti pada waktu yang bersamaan.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto sekurangnya 2 (dua) tahun. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh sampel yang benar-benar telah mengenal budaya kerja sehingga dapat mengintreprestasikan dalam bentuk kemampuan. Berdasarkan survei tahap awal di dapat 156 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah perangkat desa yang secara nyata melaksanakan tugas sehari-hari dengan lamanya bekerja di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto sekurangnya 2 (dua) tahun. Karena penelitian ini bersifat inferensial dan menguji hipotesis ($p = \text{nilai tertentu}$), maka penentuan besar sample diperlukan rumus statistik (Kuntoro, 1997) di bawah ini:

$$n = \frac{(Z \frac{1}{2}\alpha)^2 p (1 - p)}{d^2}$$

$Z \frac{1}{2}\alpha$ = Harga kurva normal

- p = Proporsi di populasi (karena tidak ada, maka menggunakan 0,5)
- n = Besar sampel yang dikehendaki
- 1 - p = 1 - 0,5 = 0,5
- d² = Perbedaan antara proporsi yang dikehendaki p - p

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut.

$$\frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 (0,5)}{(0,097)^2} = 91,0725 = 91$$

Dengan demikian besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 91 pegawai.

Selanjutnya teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dari setiap stratum. Oleh karena populasi memiliki karakteristik tugas pokok dan fungsi (tupoksi) maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik *Simple Random Sampling*. Dengan teknik *simple random sampling* diharapkan setiap anggota sub populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga sampel yang dipilih dapat mewakili seluruh sub populasi yang ada.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja perangkat
- a = Konstanta
- b₁ - b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Wilayah kerja
- X₂ = Tunjangan pegawai
- e = Variabel pengganggu

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto digunakan analisis regresi linier berganda, dimana hasil output dengan alat bantu program statistik SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Wilayah Kerja	0,160	1,664	0,100
Tunjangan Jabatan	0,471	4,809	0,000

Konstanta : 1,614	F hitung : 13,379
R : 0,483	Sig : 0,000
R square : 0,233	

Sumber : Output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,614 + 0,160 X_1 + 0,471 X_2$$

Maksud dari koefisien regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai a = 1,614 menunjukkan besarnya variabel kinerja perangkat (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel wilayah kerja dan tunjangan jabatan.

b. Koefisien regresi wilayah kerja

$b_1 = 0,160$ menunjukkan adanya kenaikan variabel wilayah kerja yang dapat mengakibatkan peningkatan kinerja perangkat atau dengan kata lain kenaikan wilayah kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja perangkat sebesar 0,027 satuan, dengan asumsi tunjangan jabatan dalam keadaan konstan.

c. Koefisien regresi tunjangan jabatan

$b_2 = 0,471$ menunjukkan adanya kenaikan variabel tunjangan jabatan yang dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja perangkat atau dengan kata lain kenaikan tunjangan jabatan sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kinerja perangkat sebesar 0,269 satuan, dengan asumsi wilayah kerja dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0,483, artinya variabel wilayah kerja dan tunjangan jabatan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja perangkat, sedangkan nilai koefisien determinasi ganda (R^2) diperoleh sebesar 0,233 atau 23,30% variasi dari kinerja perangkat di Kecamatan Jetis dapat dijelaskan oleh wilayah kerja dan tunjangan jabatan.

Pengujian Hipotesis

Dalam sub bab pengujian hipotesis ini akan dilakukan pengujian atas hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh secara simultan wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat

Untuk menguji hipotesis pertama wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat, maka alat uji yang digunakan adalah uji F. Hasil perhitungan uji F dalam output regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.758	2	.879	13.379	.000 ^a
	Residual	5.783	88	.066		
	Total	7.541	90			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Jabatan, Wilayah kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 13,379 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

2. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh secara parsial wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat
 - a. Pengaruh wilayah kerja terhadap kinerja perangkat

Tabel 3
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1,614	0,551		
X1	0,160	0,096	1,664	0,100
X2	0,471	0,098	4,809	0,000

a. Dependent Variable: kinerja perangkat

Sumber : output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda maka diperoleh nilai t hitung wilayah kerja sebesar 1,664 dengan signifikansi 0,100 ($P > 5\%$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti hipotesis kedua tidak terbukti. Secara statistik wilayah kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat.

- b. Pengaruh tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat
Untuk mengetahui apakah tunjangan jabatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat, maka alat uji yang digunakan adalah uji t .
Hasil perhitungan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai t hitung tunjangan jabatan sebesar 4,809 dengan signifikansi 0,000 ($P < 5\%$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis kedua terbukti bahwa tunjangan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat.

3. Hipotesis 3 : Menguji berpengaruh dominan terhadap kinerja perangkat.
Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas yaitu wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat maka digunakan alat uji determinasi parsial (r^2). Selanjutnya dari hasil determinasi parsial tersebut dapat diketahui prosentase besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kemampuan aparat desa. Hasil perhitungan uji determinasi parsial dalam output regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Korelasi Parsial

Model	Korelasi Partial	r^2
Wilayah kerja	0,175	0,0306
Tunjangan jabatan	0,456	0,2079

Sumber : Output SPSS Regresi Analysis, data diolah

Hasil perhitungan SPSS pada tabel di atas dapat dijelaskan besarnya kontribusi wilayah kerja dan tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat sebagai berikut :

- a. Kontribusi wilayah kerja terhadap kinerja perangkat
Nilai korelasi parsial wilayah kerja terhadap kinerja perangkat diperoleh sebesar 0,175 sehingga determinasi parsialnya dapat diketahui sebesar 0,0306, artinya wilayah kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja perangkat sebesar 3,06%.
- b. Kontribusi tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat
Nilai korelasi parsial tunjangan jabatan terhadap kinerja perangkat diperoleh sebesar 0,456 sehingga determinasi parsialnya dapat diketahui sebesar 0,2079, artinya tunjangan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja perangkat sebesar 20,79%.

Dari hasil perhitungan determinasi parsial seluruh variabel bebas diketahui bahwa tunjangan jabatan memiliki nilai paling besar yaitu 20,79% dibanding variable wilayah kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti bahwa tunjangan jabatan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Mojokerto.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 13,379 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa wilayah kerja dan tunjangan jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.
2. Pengujian hubungan wilayah kerja terhadap kinerja perangkat diperoleh nilai t_{hitung} wilayah kerja sebesar 1,664 dengan signifikansi 0,100 ($P > 5\%$), yang berarti hipotesis kedua

tidak terbukti. Secara statistik wilayah kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.

3. Variabel tunjangan jabatan secara parsial terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel tunjangan jabatan sebesar 4,809 memiliki signifikansi 0,000 kurang dari 5% ($P < 5\%$), yang berarti hipotesis kedua terbukti bahwa tunjangan jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.
4. Tunjangan jabatan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat dibanding variabel wilayah kerja, karena memiliki pengaruh secara parsial sebesar 20,79%, hal ini membuktikan hipotesis ketiga bahwa tunjangan jabatan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perangkat di Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2000. Psikologi Industri. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Balfour, D.L. dan Bartos W, 1991. Commitment, Performance, and Productivity in Public Organization. Public Productivity & Management Review, Vol. 14, Iss 14, Summer, p.355-367.
- Davis, Keith dan William F, 1984. Business and Society. 5th Ed. McGraw Hill, Japan.
- Hasibuan, SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999. Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen. Ed 1, Yogyakarta : BPF.
- Instruksi Gubernur Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pelaksanaan Program Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Surabaya.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta.
- Kisdarto, 2000. Budaya Kerja Bukan Robotisme. Majalah Manajemen, No. 141, Mei, hlm. 10-11
- Kompas, 19 Februari 2004, hlm. 9
- Kotter, JP dan J.L. Heskett , 1997. Corporate Culture and Performance, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Lee, Chris, 1987. The New Employment Contract. Training, Vol. 24, Iss. 2, December, p.45-46.
- Mar'at, 1984. Sikap Manusia : Perubahan Serta Pengukurannya. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- McKenna, E dan Nich B, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi : Yogyakarta.
- Mulajaya, H.R.P., 1995. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi dan Kepuasan Kerja. Tesis Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

- Narayanan V.K dan Raghu Nath, 1993. *Organization Theory : A Strategic Approach*. Richard D. Irwin Inc, Boston, pp 464
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Newstorm, JW dan Keith D, 1993. *Organization Behavior : Human Behavior at Work*. 9th , McGraw-Hill, Inc. p 58-59.
- Osborn, D dan Peter P, 2000, *Memangkas Birokrasi*, Ed Revisi, Jakarta. PPM.
- Praganta, Revi, 1995. *Memperkuat Budaya Perusahaan Anda*. *Majalah Usahawan*, No. 04, TH. XXIV, April, hlm. 42-45
- Prasetya, Buletin 2001. *Mengenal Program Budaya Kerja*, No. 01, Januari. Surabaya, hlm 12
- Puspowardoyo S, 1985. *Strategi Kebudayaan*, Jakarta, PT. Gramedia.
- Riza, Irfan, 1998, *Restrukturisasi Organisasi : Ditinjau dari Persepektif Budaya dan Iklim Organisasi*. *Majalah Usahawan*, No. 9, TH. XXVI, September, hlm. 19-23
- Robbins, SP, 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Robbinson, David, Linda S dan Frank P., 1999. *Research On Staff Commitment : A Discussion Paper*. Correctional Service of Canada
- Salimun, 2002. *Analisis Multivariat : Structural Equation Modelling*, Malang, IKIP Malang.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Ed 1, Bandung : Mandar Maju.
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 1999. *The Relations Between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement*. *Group & Organization Management*, Vol. 24, Iss. 4, December, p 479-504
- Sinamo, Jansen H, 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3ES.
- Soekarwo, 2004. *Pemimpin Harus Dapat Kuasai Medan*, *Buletin Bulanan Prasetya*, No. 03 Maret, hlm. 16.
- Soenaryo, 2003. *Pelayanan Harus Berpihak pada Masyarakat*, *Buletin Bulanan Prasetya*, No. 07 Juli, hlm. 9.
- Sofa, F, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Surabaya : Airlangga University Press.
- Stoner, J.A.F, R.E. Freeman dan Daniel R.G, 1996. *Manajemen*, Jilid 1, Ed Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo.

- Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Agus, Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM, Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 2002.
- Prawiro Sentono, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Ed 1, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Susilo, Djoko, Staf Ahli Bidang Budaya Aparatur Menpan RI, Pokok-pokok Pikiran Membangun Budaya Kerja, Jakarta, 18 September 2000, hlm. 3
- Tamin, Faisal, Menpan RI, Bahan Workshop “Penguatan Personil Daerah dalam Mendukung Otonomi Luas dan Good Governance” Jakarta, 27 November 2001, hlm. 4.
- Triguno, 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- West, M.A., 2000. Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.
- Yudoyono, Bambang, 2002. Otonomi Daerah : Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur Pemda dan Anggota DPRD, Ed 3, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.