**KINERJA PEGAWAI DALAM OPTIMALISASI PELAYANAN UMUM DI DESA SEKERAT KECAMATAN BENGOLAN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Armadin**

13111001 3509 136

**ABSTRAK**

Dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat Desa guna perwujudan kesejahteraan umum sesuai dengan kewenangan Desa, olehnya itu pemerintah memandang perlu menetapkan Standar Pelayanan Minimal Desa yaitu Peraturan Mentri Dalam Negreri Nomor 2 Tahun 2017 tentang Satandar Pelayanan Minimal Desa. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintahan desa mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Olehnya itu, penulis memilih titik fokus penelitian yaitu apakah ada pengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai dalam Optimalisasi Pelayanan Umum. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan lokasi penelitian berada di Desa Sekerat Kecamatan Bengolan Kabupaten Kutai Timur yang telah dilakukan selama bulan Januari dan Fenruari 2017. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden yang dipilih dari seluruh pegawai pada kantor desa yaitu 11 orang, dan sebagian masyarakat sebanyak 19 orang. Sebagai kesimpulan dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,541, selain itu sig 0,000< 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Hasil pengujian uji t (parsial) variabel kinerja pegawai terhadap variabel optimalisasi pelayanan menunjukkan nilai t-hitung 6,570 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,042 dan nilai sig 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan kinerja pegawai dengan optimalisasi pelayanan umum pada Kantor Desa Sekerat kabupaten Kutai Timur. Adapuan sebagai saran, terkhusus kepada pemerintah Desa Sekerat agar tetap menjaga dinamisasi antar sesama pegawai dan warganya serta saling mendukung (men*support)*; bahu membahu atau menerapkan kerja kolektif kolegial sehingga pelayanan umum di kantor desa dapat berjalan dengan baik.

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Optimalisasi Pelayanan, Pelayanan Publik**

***Optimizing Employee Performance in the Public Service in the Sekerat Village of Bengolan District, East Kutai Regency***

**Armadin**

13111001 3509 136

**Abstract**

In order to accelerate the improvement of the qualityservice in community village for public welfare embodiment in based onauthority of the village. Therefore, the government sees the need to set the Minimum Service Standards Village that is made by Minister ofInternal Affairs No. 2, 2017 about the Minimum Service Satandar village. The more important thing of organizing government village is about how to improve people's welfare, providing services to rural communities, and improving the competitiveness of the village. However, the main focus of research is whether or not thepositive and significant influence Optimizing Employee Performance in the Public Serviceexists. This study uses a quantitative research, with research sites area in Sekerat village, Bengolan District of East Kutai Regency has done during January and February 2017. The sample used by 30 respondents were selected from all employees at the village office was 11 people, and some people were 19 people. As a conclusion from the calculation of regression is the regression coefficient of 0.541 employee performance, in addition to sig 0.000 <0.05 so that it can be said that the work discipline variables have a significant influence on employee performance. The test results of t test (partial) variable to variable employee performance optimization services indicates the value t count6.570greater than t-table 2.042 and 0.000 sig much smaller than 0.05. Thus, it can be concluded that significant influence employee performance with optimization of public services at the Sekerat village office, East Kutai district especially those of the village government in order to maintain the dynamic among fellow employees and citizens as well as mutual support; team work or apply a collegial collective work in order to make public services at the village office can run well.

Keywords: *Employee Performance: Optimization Services; Public service*

**PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional yang multi dimensi secara pengelolaannya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah bahkan sampai ditingkat desa. Komponen atau pegawai dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya.Tepatlah kiranya jika wilayah desa menjadi sasaran penyelenggaraan aktifitas pemerintahan dan pembangunan, mengingat pemerintahan desa merupakan basis pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya ikhtiar dalam Pembangunan nasional yang menyeluruh.

Mengingat kompleksnya aspek-aspek atau bidang yang hendak dibangun ditingkat pemerintahan terendah tersebut, maka salah satu aspek yang terlebih dahulu perlu dibangun adalah peningkatan kemampuan aparat pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan, disamping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek-aspek lainnya.

Dalam rangka mempercepat peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat Desa guna perwujudan kesejahteraan umum sesuai dengan kewenangan Desa, olehnya itu pemerintah memandang perlu menetapkan Standar Pelayanan Minimal Desa yaitu Peraturan Mentri Dalam Negreri Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Desa.

Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena pegawai tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan professional pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia pegawai serta kewenangan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi (Lendo, 2015).Kapasitas yang masih rendah merupakan bagian dari permasalahan yang ditunjukkan di lapangan,diantaranya masih belum optimalnya aspek kelembagaan, sumberdaya manusia, maupun manajemen pemerintahan desa.

Oleh karena itu menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai desa dalam rangka pembangunan desa yang lebih baik. Kinerja diartikan oleh Widodo (2005), sebagai suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja di Desa Sekerat perlu dimaksimalkan dengan melihat pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi yang dibutuhkan, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintahan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis menyimpulkan beberapa masalah yang akan penulis rumuskan yaitu “Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai dalam Optimalisasi Pelayanan Umum di Desa Sekerat Kecamatan Bengolan Kabupaten Kutai Timur”?. Searah dengan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis adanya pengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai dalam Optimalisasi Pelayanan Umum di Desa Sekerat Kecamatan Bengolan Kabupaten Kutai Timur.

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Konsep Desa**

Desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat desa, berkewajiban memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Desa. Sedangkan menurut Widjaja, (2003) diartikan sebagai kesatuan masyarakat hukum yangmempunyai susunan asli berdasarkasan hak asal-usul yang bersifat istimewa.Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman,partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Selain itu tinjauan tentang desa juga banyak ditemukan dalam undang-undang maupun peraturan-peraturan pemerintah. Seperti yang termaktub dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Standar Pelayanan Minimal Desa, sebagai dasar hukum terbaru yang dijadikan acuan oleh desa dan perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Permendagri ini bertujuan untuk mempercepat peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat Desa guna perwujudan kesejahteraan umum sesuai dengan kewenangan Desa, perlu menetapkan Standar Pelayanan Minimal Desa.

Permendagri ini juga mengatur ruang lingkup penyelenggaraan SPM (Standar Pelayanan Minimal) Desa, yang meliputi: penyediaan data dan informasi dalam administrasi kependudukan dan pertanahan; pemberian surat keterangan dari pemerintah Desa kepada masyarakat yang akan melakukan proses suatu pelayanan; dan penyederhanaan pelayanan dilakukan melalui penugasan sebagian pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah Kabupaten/Kota kepada Desa dibidang pelayanan dasar.

Data dan Informasi Kependudukan yang dimaksud adalah data dan informasi berbagai peristiwa kependudukan yang dilaporkan masyarakat kepada Pemerintah Desa dalam upaya mendukung penyelesaian berbagai peristiwa kependudukan terutama mengenai kepemilikan KTP-el, KK dan Akta Kelahiran.

Sedangkan, Persyaratan proses serta pelayanan adalah kelengkapan yang di perlukan dalam suatu proses pelayanan yang harus di penuhi oleh masyarakat pemohon sesuai peraturan perundang-undangan, dan pemahaman masyarakat adalah pengetahuan masyarakat terhadap suatu proses pelayanan baik mengenai persyaratan yang harus di penuhi, mekanisme, penelusuran posisi dokumen, biaya dan waktu serta tata cara pengaduan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Teori Kinerja Pegawai**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance).*Definisi kinerja dimaknai beragam oleh para ahli. Kinerja oleh Murphy dalam Sudarmanto, (2009)menyatakanbahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuanorganisasi atauunit organisasi tempat bekerja. Lainnya halnya menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengartikan berbeda bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut dikatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ektrinsik. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome,benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan sesuatu tugas, tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, hasil (keluaran) dari pekerjaan seseorang sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Dengan demikian, kinerja seseorang baru akan diketahui apabila orang tersebut telah menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana ia bekerja.

**Indikator Kinerja Pegawai**

Terdapat tujuh indikator kinerja pegawai, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja pegawai ditentukan oleh tujuan organisasi yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan, sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Wibowo (2007). Kaitan di antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut: (1) tujuan *(Goal)* Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari olehseorang individu atau organisasi untuk dicapai. (2) Standar *(Standart )* Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai. (3) Umpan balik *(Feedback)* Umpan balik merupakan masukan yang telah dipergunakan untuk mengukur pada kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. (4) alat atau sarana *(Mean)* Alat atau sarana merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakanuntuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. (5) kompetensi *(Competence)* Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. (6) Motif *(Motive)* Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu Peluang. (7) Peluang (*Opportunity)* Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. (Hersey, Blanchard, dan Johnson).

Indikator kinerja pegawai sebagaimana disebutkan di atas mengandung makna bahwa tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai olehorganisasi di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arahke mana kinerja harus dilakukan. Namun demikian dalam upaya mencapai tujuan perlu adanya sebuah standar. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapansuatu tujuan tercapai.

**Faktor yang Memperngaruhi Kinerja Pegawai**

Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet. Oleh karena itu, sumber daya aparatur harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan optimalisasi pelayanan umum pemerintahan desa untuk mewujudkan profesional dalam melakukan pekerjaan.Menurut Gibson(dalam Yulius, 2014) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antar lain:

Pertama, Faktor individu sebagai hal atau kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatarbelakangi karyawan sendiri. Beberapa sub faktor individu, seperti: Kemampuan; Keterampilan dan Pengalaman kerja

Kedua, faktor psikologismerupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya, yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub faktor psikologis, seperti: Persepsi; Peran; Sikap; Kepribadian; Motivasi; dan Kepuasan kerja.

Ketiga, Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub faktor organisasi, seperti: Struktur organisasi; Desain pekerjaan; Kepemimpinan; dan Sistem Penghargaan *(reward system).*

**Pelayanan Publik**

Pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya,(Moenir,2010).Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu pelayanan merupakan sebuah proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat.Kemudian Sinambela(2011) mengemukakan pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi iti sesuai dengan aturan pokok dan tatacara yang telah ditetapkan.

Adapun krakteristik layanan yangterdapat dalam Len Berry, Zeithami, dan Parasuramandalam Tjiptono, (2004) yaitu (1) *Reliability:*memiliki konsistensi dalam kinerja dan ketahanannya, kinerja yang benar saat pertama dimulai sampai selesai, menepati janji dan akurat dalam spesifikasi, sesuai dengan iklan dan label. (2) *Responsiveness:* tanggap atau memberikan respon terhadap klaim atau protes konsumen, kesiapan karyawan memberikan layanan pada waktu yang diperlukan, respon yang cepat atas perubahan lingkungan, misalnya teknologi, peraturan, perilaku konsumen yang berubah yang harus diantisipasi dengan kemungkinan penawaran baru untuk produk atau jasa yang belum ada di pasar. (3)*Competence:* menguasai ketrampilan dan pengetahuan yang memadai untuk memberikan service yang diperlukan. (4) *Access:* kemudahan dalam memperoleh akses atau layanan, waktu tunggu yang cepat, jam operasional yang relatif panjang termasuk di akhir pekan sabtu dan minggu. (5) *Courtesy:* sopan santun, respek, perhatian, tulus, dan keramahan, ramah tamah, sabar mendengar keluhan pelanggan. (6) *Communication:* penyampaian informasi kepada para konsumen dalam bahasa yang difahami konsumen, mendengarkan dan memperhatikan suara konsumen, menyesuaikan bahasa kepada kebutuhan konsumen yang berbeda, menjelaskan perihal layanan atau jasa yang ditawarkan, dan bagaimana masalah-masalah yang timbul akan diatasi. (7) *Credibility:*kepercayaan, keandalan, kejujuran , reputasi perusahaan, karakteristik pribadi dari karyawan perusahaan. (8) *Security:* bebas dari bahaya, resiko, atau keraguan, keamanan fisik, keamanan finansial, kerahasiaan. (9) *Understanding the customer:* memahami konsumen,berusaha mengerti kebutuhan konsumen, belajar memahami kebutuhan konsumen yang spesifik, memberikan perhatian pribadi, memperhatikan langganan yang baru maupun reguler dan royal. (10) *Assurance:* memiliki sumber daya manusia dan teknologi serta fasilitas untuk memberikan jaminan memenuhi kebutuhan konsumen dengan jasa purnajual jangka panjang,bukan sesaat saja sewaktu menyerahkan barang. (11) *Tangibles:* bukti physik adanya jasa *(service)* ;fasilitas *physik* ; penampilan personil atau karyawan; perangkat (*tools)* untuk menyediakan jasa atau layanan, pelayanan jasa dengan kemudahan, efektifitas dan efisiensi bagi konsumen, dan servis yang melekat pada produk.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan mengacu pada metode *non probability sampling*dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang melibatkan keseluruhan populasi (Sugiyono, 2013) dan (Siregar,2015).Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yakni 30 orang (responden) yang terdiri dari 11 orang pegawai pemerintah Desa Sekerat dan 19 orang masyarakat pengguna layanan umum di Desa Sekerat yang berarti total responden berjumlah 30 Orang. Melihat jumlah responden yang relatif kecil maka peneliti berupaya membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner digunakan berupa angket yaitu lembaran kertas yang telah berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data dari angket atau kuesioner ini dijadikan sebagai data primer, kemudian akan diolahdengan rumus korelasi *Product Moment* dan dianalisis melalui aplikasi SPSS statistik 24 serta dilakukanpengujian instrumen penelitian untuk mengetahui validitasi dan reliabilitas instrument.

**HASIL PENELITIAN**

**Karakter Responden**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap optimalisasi pelayanan umum di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar kuesioner pada 30 responden, diantaranya melibatkan seluruh populasi pegawai kantor Desa Sekarat sebanyak 11 orang dan 19 masyarakat. Representasi keterwakilan gender dari total responden yaitu laki-laki sebesar 50% atau 15 orang; dan perempuan juga memperoleh 50% atau 15 orang.Sedangkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tamatan SD sebesar 43%, dan pendidikan tamatan SMP memiliki representasi rendah yaitu terdapat 10%.

**Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan kepada 30 responden, yang terdiri dari 11 pegawai pada kantor desa dan 19 masyarakat desa SekaratKabupaten Kutai Timur. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Uji Validitas**

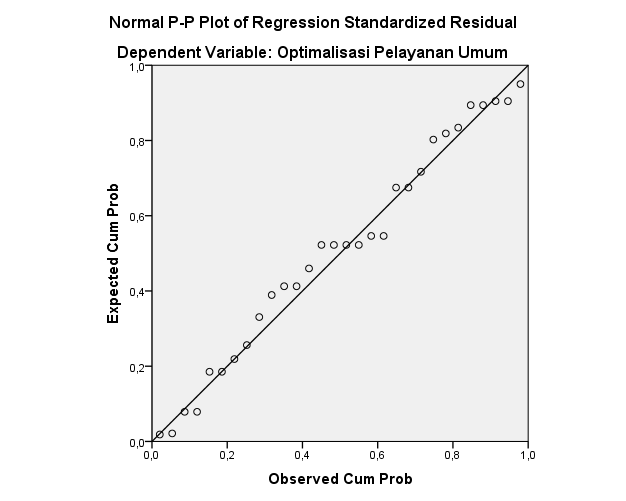
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2014:126). Uji validitas dari variabel kinerja pegawai terkecil yaitu 0,463\*\*dan terbesar 0,774\*\*, sedangkan variable optimalisasi pelayanan umum*Corrected Item- Total Correlation*terendah 0,415\* dan terbesar 0,816\*\*. Dengan demikian terlihat nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar dan rata-rata diatas 0,30. Sehingga hasil uji validitas dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variable, karena koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.

**Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Pada penelitian ini, reabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik *Alpa Cronbach*. Reliabilitas diukur dengan *Cronbach’s Alpha*. Menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *Cronbach’s Alpha*>0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 yaitu variable kinerja pegawai dengan *Cronbach Alpha*0,810 dan variable Optimalisasi pelayanan dengan *Cronbach Alpha*0,815sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan kurva P-Plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti 65 arah garis diagonalnya, maka menunjukkan pola distribusi tidak normal (Ghozali,2012).

Gambar Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)

Dengan melihat grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa pola distribusinya normal.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis penelitian ini, menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan tujuan untuk meramalkan atau memprediksi besaran bilai variabel *dependent* yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Model persamaan regresi linier sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu *Unstandardized Coefficients* adalah sebagai berikut:

Y = a + b1X1+ e

Dimana:

Y = 0,124+ 0,541 x

a: 0,124 berarti bahwa nilai konstanta, ketika kinerja pegawai konstan, maka nilai kinerjanya 0,124.

b: Koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,541 menyatakan bahwa apabila kinerja pegawai meningkat sebesar satu satuan, maka optimalisasi pelayanan akan meningkat sebesar 0,537 satuan.

Hasil analisis regresi linear sederhana dari tabel hasil regesi linier sedernana menunjukkan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap optimalisasi pelayanan umum.

**Uji Koefisien Determinasi (R2 )**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasidari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R = 0,779. Untuk mengetahui besarnya variasi dari optimalisasi pelayanan dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,607. Hal ini berarti bahwa variasi dari optimalisasi pelayanan dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebesar 60,7 % dan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesa**

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaiman pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji F (simultan), dan uji T (parsial). Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai Fhitung ≥ dari nilai F-tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya (sig) < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 43,164 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel 4,20 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap optimalisasi pelayanan umum pada Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur.

**Uji T (Parsial)**

Uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu kinerja pegawai secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu optimalisasi pelayanan umum. Jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.Hasil pengujian uji t (parsial) variabel kinerja pegawai terhadap variabel optimalisasi pelayanan menunjukkan nilai t-hitung 6,570 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,042 dan nilai sig 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan kinerja pegawai dengan optimalisasi pelayanan umum pada Kantor Desa Sekerat kabupaten Kutai Timur.

**Pengaruh Variabel Kinerja Pegawai (X) terhadap Optimalisasi Pelayanan Umum (Y)**

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,541, selain itu sig 0,000< 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Olehnya itu, Ho yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengambangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur ditolak, dengan demikian berarti Hayang menyatakan terdapat pengaruh pengambangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memberi pengaruh terhadap tingkat pelayanan yang terjadi di kantor Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Wibowo (2007), bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh tujuan organisasi yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif dan juga memerlukan adanya dukungan, sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Seperti yang digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2007), Tujuan *(Goal)* Standar *(Standart )* Umpan Balik *(Feedback)* Alat atau Sarana *(Mean)* Kompetensi *(Competence)* Motif *(Motive)* Peluang (*Opportunity)* mengandung makna bahwa tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai olehorganisasi di masa yang akan datang.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widjaja, dkk (2013) bahwa kinerja pemerintah desa terutama aparat atau pegawainya memegang peranan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah progam pembangunan. Apabila kinerja aparat pemerintahan itu baik maka akan berdampak baik bagi sebuah pembangunan begitu pula sebaliknya apabila kinerja aparat pemerintahan buruk maka hal itu juga berdampak buruk bagi pembangunan (Paramitha, dkk. 2013).Oleh karena itu menjadi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai desa dalam rangka pembangunan desa yang lebih baik terutama melalui pelayanan umum yang baik.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwakinerja pegawai memberi pengaruh terhadap tingkat pelayanan yang terjadi di kantor Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0,541, selain itu sig 0,000< 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.Hasil pengujian uji t (parsial) variabel kinerja pegawai terhadap variabel optimalisasi pelayanan menunjukkan nilai t-hitung 6,570 lebih besar dibandingkan t-tabel 2,042 dan nilai sig 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan kinerja pegawai dengan optimalisasi pelayanan umum pada Kantor Desa Sekerat kabupaten Kutai Timur

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas, maka sebagai saran terkhusus kepada pemerintah Desa Sekerat agar tetap menjaga dinamisasi antar sesama pegawai dan warganya serta saling mendukung (men*support)*; bahu membahu atau menerapkan kerja kolektif kolegial sehingga pelayanan umum di kantor desa dapat berjalan dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, Imam. 2012. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitia*n. FKM UI.IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Lendo, Ranny. 2015.*Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Wuwuk Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Tentang Pelayanan Surat Keterangan Tidak Mampu).*ejournal.unsrat.ac.id diaksek 10 Oktober 2016.

Moenir. H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.*Bogor: Galia Indonesia.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Paramitha, Linda Muchacha; Domai, Tjahjanulin; Suwondo. 2013. *Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Rangka Otonomi Desa (Studi Di Desa Gulun, Kecamatan Maospati, Kabupaten Magetan).* Jurnal Adminitrasi Publik (Jap),Vol.1, No. 4.

Peraturan Mentri Dalam Negreri Nomor 2 Tahun 2017 tentang Satandar Pelayanan Minimal Desa.

Permendagri nomor 3 tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan Pelayanan Informasi dan Dokumentasi Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah

Sinambela, Poltak Lijan. 2011. *Reformasi Pelayanan publik (Teori, kebijakan dan implementasi).* Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Siregar, Sifoan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, dilengkapi dengan perbandingan Perhitungan Manusal dan SPSS.* Jakarta: Prenadamedia group.

Sugiono. 2013. *Metode Pneelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-19. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiono. 2014. *Metode Pneelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-20. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Tjiptono, Fandi 2004. *Prinsip-prinsip Total Quality Service* (TQS). Yogyakarta: ANDI.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada:

Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing

Widjaja, HAW. 2003. *Pemerintahan Desa/Marga*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yulius, Saka. 2014. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. Skripsi. Universitas Bengkulu.