



**PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA SATUAN  
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PEMERINTAH KOTA  
MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF CAPACITY BUILDING ON THE PERFORMANCE  
OF LOCAL APPARATUR WORK UNITS OF THE GOVERNMENT OF  
MAKASSAR CITY***

**Sitti Rahmawati Arfah**

Universitas Muhammadiyah Makassar  
Email: strahmawatiarfah@unismuh.ac.id

**Abstrak**

*Capacity building* menggambarkan suatu ragam strategi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *capacity building* terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji hipotesis parsial dan simultan. Populasi yang digunakan adalah 53 SKPD Pemerintah Kota Makassar dan responden pada setiap unit analisis adalah 106 pegawai SKPD Pemerintah Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengembangan sumberdaya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa kinerja SKPD pemerintah kota Makassar, mayoritas dipengaruhi oleh pengembangan sumberdaya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi serta selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** *capacity building*, pengembangan SDM, organisasi, pembaruan institusi, kinerja organisasi

**Abstract**

*Capacity development designed to improve the efficiency, effectiveness and responsiveness of organizational performance. This study aims to determine capacity building for the influence of capacity building on the performance local apparatur work units of the government makassar city. The data were analyzed using questionnaire and documentation techniques. They were analyzed using multiple regression with partial and simultaneous hypothesis test. The population consisted of 53 Local Apparatur Work Units of the Government of Makassar City and 106 respondents of each unit Local Apparatur Work Units of the Government. The results of the results indicate that there is a positive and significant influence of the development of human resources, the strengtehing of organization and the reform of institution on the performance of organization. This means that the performance of Local Apparatur Work Units*

*of the Government of Makassar City is generally influenced, and the reform of institution. This remains are influenced by other factors which are not under the research model.*

**Keywords:** *capacity building, development of human resources, organization, and reform of institution, performance of organization*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pencapaian sasaran pembangunan dalam RPJMN 2015-2019 salah satunya ditentukan oleh tersedianya kerangka kelembagaan yang baik, yang terdiri dari lembaga-lembaga pemerintah yang efektif, efisien, dan akuntabel. Hal ini ditandai dengan fungsi dan kewenangan yang tepat, aturan main dan hubungan kerja yang efektif, efisien dan sinergis baik inter lembaga dan antar lembaga, serta didukung oleh aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas.

Meningkatkan kinerja organisasi publik merupakan perhatian utama bagi administrasi publik. Mengingat fungsi utama pemerintah adalah melayani masyarakat maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintahan serta kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh peran kinerja sektor publik (Mardiasmo, 2002).

Upaya optimalisasi kinerja pemerintah sebenarnya sudah dilakukan oleh pemerintah melalui Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2012 tentang kerangka pengembangan kapasitas dan program

reformasi birokrasi yang merupakan salah satu program prioritas Pemerintah kota Makassar, tetapi dalam tataran prakteknya kinerja pemerintahan di Kota Makassar saat ini belum beranjak dari kekecewaan masyarakat. Instansi pemerintah (birokrasi) masih menunjukkan wajah tidak ramah dan menimbulkan persoalan bila masyarakat berhubungan dengan birokrasi (Sangkala, 2014).

Salah satu fenomena yang menunjukkan bahwa terdapat 16 SKPD diantaranya Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Makassar yang memperlihatkan kinerja buruk dalam pencapaian realisasi anggaran dan sejumlah SKPD tidak mampu merealisasikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan seperti penerapan sistem pengendalian intern yang kurang baik dalam pelaksanaan program dan kualitas sumber daya manusia seperti masih banyaknya pegawai SKPD yang tidak menjalankan tanggungjawab dengan baik sehingga program yang dikerjakan tidak selesai dan terlambat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan ([www.berita-kotamakassar.com](http://www.berita-kotamakassar.com)) Selain itu berdasarkan

data LAKIP Pemerintah Kota Makassar tahun 2014 menunjukkan peningkatan profesionalisme aparatur mengalami penurunan tiap, dan tahunnya menunjukkan pada tahun 2012 sebesar 93,71, tahun 2013 menurun hingga 92,92, dan pada tahun 2014 mencapai 91,40 yang jauh dari pencapaian kinerja yang diharapkan.

**Tabel 1**  
**Capaian Indikator Kinerja**

Desentralisasi Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bebas Korupsi	Capaian Indikator Kinerja (%)		
	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014
Peningkatan kapasitas kelembagaan	97,78	95,55	105,58
Peningkatan profesionalisme aparatur	93,71	92,92	91,40
Pengelolaan keuangan daerah	156,11	143,81	135,77
Peningkatan kualitas pelayanan publik	82,29	84,78	89,44
Peningkatan kualitas materi dan penyebaran Informasi	83,33	107,52	97,50

Sumber : LAKIP Pemkot Makassar tahun 2014

Selain itu berdasarkan data Road Map Birokrasi Pemerintahan Kota Makassar (2014) menunjukkan beberapa kekurangan baik dalam aspek manajemen SDM aparatur yang belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai dan organisasi, beberapa peraturan perundang-undangan masih ada yang tumpang tindih, belum konsisten, tidak jelas dan multitafsir, ketersediaan

standar pelayanan dan manajemen pemberian pelayanan belum memadai, sehingga pelayanan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

Masih ditemuinya fenomena tersebut menuntut keseriusan pemerintah daerah untuk memperbaiki pengembangan kapasitas organisasi yang tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Dalam hal ini, *capacity building* menurut Merilee S. Grindle (dalam Keban, 2008) memfokuskan pengembangan kapasitas pada tiga dimensi, yaitu pengembangan sumber daya manusia; penguatan organisasi; dan reformasi kelembagaan. Fenomena permasalahan terkait *capacity building* tersebut menarik dicermati diberbagai SKPD Pemerintah Kota Makassar, yang merupakan perangkat daerah yang bertanggungjawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah. Dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, maka diperlukan kemampuan atau kapasitas organisasi yang memadai. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka tujuan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial penguatan organisasi terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada pembaruan institusi terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory survey untuk mendapatkan kejelasan fenomena yang terjadi secara empiris (*real word*) dan berusaha untuk mendapatkan jawaban (*verificative*) hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995), yakni penelitian ini hanya berlaku pada SKPD di Pemerintah Kota Makassar. Periode waktu yang digunakan adalah *cross section* (Sekaran, 2003).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia, Penguatan organisasi dan Pembaruan institusi sebagai variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$ , dan Variabel

$X_3$ .

2. Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar sebagai variabel Y.

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini terkait sikap, pendapat dan persepsi maka tipe skala yang digunakan adalah skala Likert. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan dari setiap variabel diberi nilai skor dari yang terendah hingga tertinggi secara berturut-turut diberikan nilai 1, 2, 3, 4, 5.

Unit analisis dalam penelitian ini 53 SKPD Pemerintah Kota Makassar terdiri dari Badan, Perusda, Kecamatan, Kantor dan Dinas. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai SKPD Pemerintah Kota Makassar. Responden dalam penelitian ini sebanyak 106 orang yang ada pada SKPD Pemerintah Kota Makassar.

Untuk menguji pengaruh *capacity building* terhadap kinerja SKPD adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) karena alat analisis tersebut dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel dependen dari analisis regresi linear (Gul dkk, 1995) dan juga menggunakan metode analisis regresi linear (*linear regression analysis*) karena digunakan sebagai model prediksi terhadap satu variabel dependen dari satu variabel independen.

## HASIL PENELITIAN

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan kuesioner memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Hasil uji validitas terhadap variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ), penguatan organisasi ( $X_2$ ) dan pembaruan institusi ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM**

Item Per-tanyaan	Ko-relasi	Nilai Batas	Kes-impulan
X1.1	0,583	0,3	Valid
X1.2	0,358	0,3	Valid
X1.3	0,321	0,3	Valid
X1.4	0,427	0,3	Valid
X1.5	0,398	0,3	Valid
X1.6	0,570	0,3	Valid
X1.7	0,497	0,3	Valid
X1.8	0,779	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penguatan Organisasi**

Item Pertanyaan	Ko-relasi	Nilai Batas	Kes-impulan
X2.1	0,338	0,3	Valid
X2.2	0,453	0,3	Valid
X2.3	0,495	0,3	Valid
X2.4	0,674	0,3	Valid
X2.5	0,427	0,3	Valid
X2.6	0,333	0,3	Valid
X2.7	0,334	0,3	Valid

X2.8	0,410	0,3	Valid
X2.9	0,412	0,3	Valid
X2.10	0,513	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pembaruan Institusi**

Item Per-tanyaan	Ko-relasi	Nilai Batas	Kes-impulan
X3.1	0,664	0,3	Valid
X3.2	0,567	0,3	Valid
X3.3	0,652	0,3	Valid
X3.4	0,358	0,3	Valid
X3.5	0,327	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel pengembangan sumber daya, penguatan organisasi dan pembaruan institusi menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, sehingga semua data bias dilanjutkan ke analisis berikutnya. Uji validitas untuk variabel Y (kinerja organisasi) yang terdiri dari 6 item pernyataan semuanya valid. Hasil uji validitas kinerja organisasi (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi**

Item Per-tanyaan	Ko-relasi	Nilai Batas	Kes-impulan
Y.1	0,587	0,3	Valid
Y.2	0,401	0,3	Valid
Y.3	0,407	0,3	Valid
Y.4	0,361	0,3	Valid
Y.5	0,412	0,3	Valid
Y.6	0,337	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel 4 diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk variabel kinerja organisasi menunjukkan bahwa

semua pernyataan valid, sehingga semua data bisa dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Selanjutnya, keputusan koefisien reliabilitas dari masing-masing variabel sebagaimana terlihat pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas yang sudah reliabel. Keputusan hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur seluruh item dari variabel *capacity building* dan kinerja organisasi, sebagaimana telah dioperasionalkan pada operasionalisasi variabel dapat diterima keterandalan atau kekonsistennannya.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Batas Apha	Ket
Pengembangan SDM	0,642	0,60	Reliabel
Penguatan Organisasi	0,659	0,60	Reliabel
Pembaruan Institusi	0,665	0,60	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,655	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Pada struktur dari variabel X ke Y diuji berapa besar pengaruh variabel *capacity building* terhadap variabel kinerja organisasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Adapun hasil regresi berganda dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.752	.738	.87778

a. Predictors: (Constant), X3 (pembaruan institusi), X2 (penguatan organisasi), X1 (pengembangan sumber daya manusia)

b. Dependent Variable: Y (kinerja organisasi)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,738, yang berarti bahwa ada pengaruh atau kontribusi sebesar 73,8% dari variabel bebas (pengembangan sumberdaya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi) dalam menjelaskan kinerja organisasi, sedangkan sisanya 26,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,776. Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.510	6.361		2.123	.035
	X1 (pengembangan SDM)	.261	.176	.218	4.482	.045
	X2 (penguatan organisasi)	.403	.200	.269	2.515	.009
	X3 (pembaruan institusi)	.791	.250	.436	3.168	.003

a. Dependent Variable: Y (kinerja organisasi)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2015

Tabel tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.510 + 0,261 X_1 + 0,403 X_2 + 0,791 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa, pada variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ), penguatan organisasi ( $X_2$ ), dan pembaruan institusi ( $X_3$ ), diperoleh nilai koefisien regresi yang positif, artinya seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

#### A. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial dapat dilihat pada tabel 7 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Variabel pengembangan sumberdaya manusia ( $X_1$ ) dengan kinerja organisasi ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hit}$  sebesar 4,482. Sedangkan  $t_{tab}$  sebesar 2,010. Karena  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  yaitu 4,482 lebih besar dari 2,010. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada SKPD Pemerintah di kota Makassar.
- b. Variabel penguatan organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja organisasi ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hit}$  sebesar 2,515. Sedangkan  $t_{tab}$  sebesar 2,010. Karena  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  yaitu 2,515 lebih besar dari 2,010. Hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima dapat disimpulkan bahwa penguatan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada SKPD Pemerintah Kota Makassar.

- c. Variabel pembaruan institusi ( $X_3$ ) dengan kinerja organisasi ( $Y$ ) menunjukkan  $t_{hit}$  sebesar 3,168. Sedangkan  $t_{tab}$  sebesar 2,010. Karena  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  yaitu 3,168 lebih besar dari 2,010. Hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dapat disimpulkan bahwa pembaruan institusi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada SKPD Pemerintah Kota Makassar.

#### B. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Statistik uji F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak yang diperoleh melalui tabel Analysis of Varian (Anova). Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan jika hasilnya tidak signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Koefisien Regresi**  
**Secara Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1 Regression	376.442	3	125.481	10.556	.000 <sup>a</sup>
Residual	582.472	49	11.887		
Total	958.931	52			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8 maka dilihat hasil uji signifikansi nilai F hitung sebesar 10,556, sedangkan pada kolom signampak 0,000 yang berarti pengaruhnya sangat signifikan karena berada di bawah tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Ini berarti bahwa dengan tingkat kekeliruan 5% dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, pembaruan institusi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada SKPD Pemerintah kota Makassar.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar secara parsial

Untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi digunakan hasil perhitungan koefisien regresi. Dari hasil perhitungan analisis regresi yang dilakukan diperoleh koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) melalui dimensi pelatihan, salary, kondisi kerja, dan rekrutmen sebesar

**0,261**. Koefisien regresi yang diperoleh tidak sama dengan 0 dan bertanda positif terhadap kinerja organisasi. Artinya semakin baik pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan professional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan teori oleh Mondy, Noe dan Premeaux (1993) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Wardianto (2007) bahwa pengembangan kapasitas harus didukung dengan sarana dan prasarana, prosedur kerja, sumber daya manusia, dan sistem insentif.

### 2. Pengaruh Penguatan Organisasi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar secara parsial

Untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi digunakan hasil perhitungan koefisien regresi. Dari hasil

perhitungan analisis regresi yang dilakukan diperoleh koefisien regresi penguatan organisasi ( $X_2$ ) melalui struktur manajemen, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, sistem insentif. sebesar **0,403**. Koefisien regresi yang diperoleh tidak sama dengan 0 dan bertanda positif terhadap kinerja organisasi. Artinya semakin baik penguatan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Grindle dalam Rulinawaty (2015) bahwa organisasi akan survive apabila penguatan organisasi selalu dipertahankan. Penguatan organisasi lebih berfokus pada sistem organisasi bukan individu. Selain itu sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Bambang Sucipto (2011) bahwa penataan kelembagaan dan pengembangan sumber daya manusia telah memberikan pengaruh yang signifikan dan dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di lingkup organisasi. Artinya semakin baik penguatan organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

### **3. Pengaruh Pembaruan Institusi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar secara parsial**

Untuk melihat pengaruh pembaruan institusi terhadap kinerja organisasi digunakan hasil perhitungan koefisien regresi. Dari hasil perhitungan analisis regresi yang dilakukan diperoleh koefisien regresi pembaruan institusi ( $X_3$ ) melalui kebijakan dan aturan hukum serta pembaruan aturan sebesar **0,791**. Koefisien regresi yang diperoleh tidak sama dengan 0 dan bertanda positif terhadap kinerja organisasi. Artinya semakin baik pembaruan institusi akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Soeprapto (2003) bahwa salah satu faktor pengembangan kapasitas adalah pembaruan sebuah institusi, institusi harus disusun yang mendukung pengembangan kapasitas kelembagaan dan dilaksanakan secara konsisten sehingga peraturan harus sesuai dengan pengembangan kapasitas kelembagaan.

### **4. Pengaruh *Capacity Building* terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar secara simultan**

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (kinerja SKPD Pemerintah

Kota Makassar) dilihat dari nilai determinasi yang diperoleh. Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam analisis regresi yang dilakukan diperoleh lebih dari 0 yaitu sebesar **0,738**. Koefisien determinasi yang diperoleh memperlihatkan adanya pengaruh positif pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi dalam menjelaskan kinerja SKPD sebesar **73,8%**, sedangkan sisanya 26,2% yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Grindle (1997), bahwa upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas dari kinerja pemerintahan dengan memusatkan pada dimensi pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan. Dalam hal ini SKPD Pemerintah Kota Makassar memandang pentingnya *capacity building* dalam menunjang kinerja organisasi.

Temuan penelitian juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Boedhi (2000) bahwa pengembangan kapasitas memegang peranan penting dalam membantu organisasi untuk mengubah dirinya sendiri melalui strategi yang sangat terencana dan dengan prediksi masalah yang kemungkinan dapat

diatasi melalui solusi-solusi yang diberikan. Selain itu, menurut No-toatmodjo (2003), lima komponen dari pelaksanaan kinerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *ability, capacity, held, incentive, environment dan validity*. Pengembangan kapasitas organisasi wajib dilaksanakan oleh seluruh manajemen dan pegawai, karena pengembangan kapasitas organisasi ini pada hakekatnya adalah suatu proses yang dijalankan oleh seluruh lini dalam pemerintahan yang ditujukan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan operasional yang efektif dan efisien, laporan akuntabilitas kinerja dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam penelitian ini hasil yang didapatkan adalah pengaruh positif pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi baik secara parsial terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar. Terdapat pengaruh positif pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi baik secara simultan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Makassar. Selanjutnya saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini adalah dalam

variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki skor dengan nilai rendah. Oleh karena itu disarankan kepada SKPD Pemerintah Kota Makassar untuk memaksimalkan kegiatan pengembangan sumber daya manusia karena mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Untuk variabel penguatan organisasi, memiliki skor dengan nilai yang rendah karena pemberdayaan SDM belum maksimal dilaksanakan dan juga adanya ketidaksesuaian pendidikan pada jabatan yang dipegang. Oleh karena itu disarankan SKPD Pemerintah Kota Makassar agar pemberdayaan SDM dilakukan dengan baik dan tepat sasaran. Kepada seluruh komponen yang ada di SKPD Pemerintah Kota Makassar dapat memahami tugas dan wewenang masing-masing, sehingga tugas dan tanggungjawabnya dapat dijalankan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, dan tidak ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

## REFERENSI

- Barker, C. Pistrang, N. and Elliott, R., 2002. *Research Methods in Clinical Psychology : An Intriduction for Students and Practitioners*, 2<sup>nd</sup> Edition, John Wiley & Sons, Ltd., England
- Boedhi. 2000. Pengembangan Organisasi: Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jakarta: FISIP UT.
- Grindle, M.S., (editor), 1997. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*. Boston, MA : Harvard Institute for International Development.
- Kasmad, Rulinawaty. 2015. Analisis Jaringan Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima di Kota Makassar. Disertasi. Universitas Hasanuddin.
- Keban, Yeremias T, 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Penerbit Gava Media
- LAKIP Pemerintah Kota Makassar Tahun 2014.
- Mardiasmo. 2002. *New Public Management (NPM): Pendektan Baru Manajemen Sektor Publik*. Jurnal Sinergi Vol 6 No. 1.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Simon & Schuster, Inc.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta: Jakarta.
- Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah.
- Road Map Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Makassar Hasil Pendampingan Koalisi CSO Sulawesi Selatan. 2014.
- Sangkala. 2014. Mengagas Model Evaluasi Kinerja Organisasi di Pemerintah Kota Makassar, Provinsi Sulawesi

Selatan (Sebuah Kajian dari Pre-spektif Manajemen Berbasis Kinerja.

Sekaran, Uma, 2003. *Research Method for Business. A Skill Building Approach*. Four Editon, New York, Jolm Wiley & Sons Inc.

Soeprapto, H. R. Riyadi. 2003. "Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance". Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Ilmu Administrasi Pembangunan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Sucipto, Bambang. 2011. Analisis Pengaruh Penataan Kelembagaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Geologi Kementerian MESDM di Bandung. Disertasi.

Wardianto. 2007. Pengembangan Kapasitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol 4 No. 2.