

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan suatu kegiatan maupun suatu bentuk proses respons yang dilakukan oleh aparatur sipil terhadap masyarakat. Hal tersebut berhubungan dengan kepentingan administrasi publik, yang kemudian harus dipertanggungjawabkan (Rasdiana, 2021). Amanat yang tertuang di dalam Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka dalam hal mewujudkan tujuan negara, pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan publik yang optimal kepada seluruh rakyat (Setioko, 2023).

Dalam era reformasi birokrasi dan desentralisasi pemerintahan saat ini, kinerja organisasi publik menjadi salah satu aspek penting yang harus terus ditingkatkan untuk mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kinerja organisasi publik khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa menjadi sangat strategis karena berperan langsung dalam pengembangan kapasitas masyarakat dan pembangunan desa yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi menjadi sangat krusial.

Salah satu faktor penting yang diyakini memengaruhi kinerja organisasi adalah tingkat responsivitas. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk merespons secara cepat dan tepat terhadap kebutuhan, harapan, serta masalah yang dihadapi masyarakat. Menurut Robbins dan Coulter (2012), responsivitas adalah

salah satu indikator kualitas pelayanan publik yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah. Dalam konteks organisasi publik, tingkat responsivitas yang tinggi akan mempercepat proses pengambilan keputusan dan pelayanan sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi (Nasution, 2013).

Selain responsivitas, tingkat akuntabilitas juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja organisasi. Akuntabilitas mengacu pada kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan seluruh proses dan hasil kerja kepada publik serta pemangku kepentingan. Behn (2001) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan dasar tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan berpengaruh langsung terhadap kredibilitas serta efektivitas organisasi. Lebih lanjut, Mulgan (2000) mengemukakan bahwa akuntabilitas organisasi publik harus menjamin transparansi, kejujuran, dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya demi meningkatkan kepercayaan masyarakat. Dengan akuntabilitas yang baik, organisasi dapat meminimalisasi penyimpangan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kinerja organisasi publik sendiri merupakan ukuran keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan memberikan layanan kepada masyarakat secara optimal. Menurut Mahsun (2006), kinerja organisasi adalah gambaran tentang pencapaian tujuan organisasi berdasarkan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya. Sedangkan Lembaga Administrasi Negara (2003) menekankan bahwa kinerja organisasi publik mencakup hasil *output*, *outcome*, dan dampak yang dirasakan oleh masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kinerja

organisasi tidak dapat dilepaskan dari upaya memperbaiki responsivitas dan akuntabilitas organisasi tersebut. Secara konseptual, Dwiyanto (2021) menyatakan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dapat diukur menggunakan efisiensi dan efektivitas, namun juga sangat dipengaruhi oleh tingkat responsivitas dan akuntabilitas.

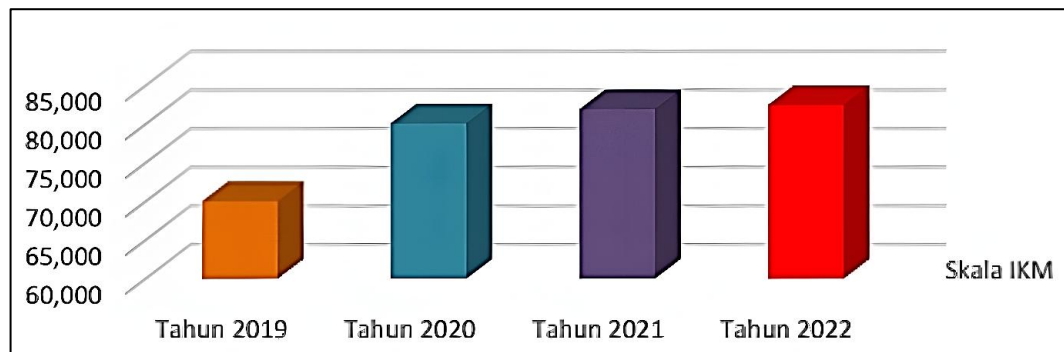
Undang-undang yang mengatur terkait desa yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Tujuan dari regulasi tersebut yaitu pembangunan desa ialah meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, kualitas hidup manusia, dan penanggulangan kemiskinan. Regulasi-regulasi terkait pelayanan publik di Indonesia memiliki tujuan untuk dapat memastikan bahwa pelaksanaan pelayanan publik dilakukan dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan, memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat, serta menjunjung prinsip-prinsip *good governance*. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, merumuskan arti *good governance* sebagai pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Laporan kinerja instansi pemerintah (LKJ-IP) merupakan salah satu dokumen sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Capaian kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang dalam LKJ-IP Dinpermades Kabupaten Rembang tahun 2022 yang tidak mencapai target yaitu:

1. Persentase desa yang telah menetapkan batas wilayah desa, dengan target 1,7% dan capaian 0%. Hal tersebut disebabkan oleh penganggaran pada yang belum tersedia untuk mendukung kegiatan fasilitasi penataan wilayah desa.
2. Persentase aparatur dan pengurus kelembagaan desa yang memiliki kompetensi dalam tata kelola Pemerintahan Desa, dengan target 26 dan capaian 0. Hal tersebut disebabkan oleh penganggaran yang belum tersedia untuk mendukung kegiatan peningkatan kapasitas aparatur Pemerintahan Desa.
3. Rata-rata IKM desa, dengan target 74 dan capaian 0. Hal tersebut disebabkan oleh desa yang belum melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat, sehingga IKM tidak dapat diukur.

Berdasarkan hasil capaian kinerja Dinpermades Kabupaten Rembang dalam LKJ-IP bahwa masih terdapat indikator target yang belum tercapai. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja organisasi yang masih harus ditingkatkan. Indikator-indikator yang belum tercapai harus ditindaklanjuti dengan diiringi oleh peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas. Survei kepuasan masyarakat merupakan pengukuran tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan terhadap penggunaan pelayanan publik. Berdasarkan data Survei Kepuasan Masyarakat di Kabupaten Rembang dalam rentan 4 tahun yaitu 2019-2022, maka dapat dilihat melalui gambar grafik berikut:

Gambar 1.1 Data SKM Pemerintah Kabupaten Rembang 2019-2022



Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik oleh Pemerintah Kabupaten Rembang mengalami peningkatan selama 4 tahun berturut-turut. Peningkatan pelayanan publik dari Tahun 2019 hingga 2022 di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rembang merupakan faktor peningkatan kepuasan masyarakat. Namun hal ini tentunya tidak menjadi alasan oleh pemerintah untuk tidak berbenah, dikarenakan pendataan dalam SKM dilakukan secara terbatas oleh masyarakat sebagai responden dan masih pada predikat baik.

Pada tahun 2022, hasil pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten yaitu 81,222 dengan mutu layanan predikat baik. Berikut data hasil survei terhadap unsur pelayanan di Kabupaten Rembang khususnya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

Tabel 1.1 Indeks Kepuasan Masyarakat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang 2022

No.	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur
1	Persyaratan Pelayanan	3,115
2	Prosedur Pelayanan	3,103
3	Waktu Pelayanan	3,013

No.	Unsur Pelayanan	Nilai Unsur
4	Beaya/Tarif Pelayanan	3,833
5	Produk/Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,192
6	Kompetensi pelaksana	3,256
7	Perilaku Pelaksana	3,179
8	Sarana Prasarana	2,974
9	Penanganan Pengaduan	3,603

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terkait IKM pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang tahun 2022 yaitu dengan rata-rata nilai unsur 3,252. Maka hasil pengukuran IKM Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang yaitu dengan nilai 81,222 (Baik). Pada tabel di atas dapat terlihat bahwa 3 unsur pelayanan yang paling rendah ialah sarana prasarana (U8) dengan nilai 2,974, waktu pelayanan (U3) dengan nilai 3,013, dan prosedur pelayanan (U2) dengan nilai 3,103. Pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang dapat dikatakan belum optimal. Kelemahan tampak pada penyediaan sarana dan prasarana, waktu pelayanan, dan prosedur pelayanan. Keluhan tersebut tentunya harus mendapat respons yang tepat oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis SKM Dinpermades Kabupaten Rembang tahun 2024, kondisi permasalahan maupun kekurangan pada layanan publik yaitu:

1. Pelayanan sebagaimana yang tercantum dalam survei diberikan/dilayani di ruangan yang relatif sesak karena perbandingan luas ruangan dan personil yang ada belum memenuhi standar yang berlaku, yaitu tertuang pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah.

2. Personal pemberi layanan pada Dinpermades Kabupaten Rembang belum pernah mendapatkan pelatihan khusus terkait objek maupun jenis pelayanan dan pelayanan prima.

Keterbatasan sumber data dan penginformasian terkait hal-hal yang berkaitan dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang juga masih dirasakan dengan tidak tersedianya *website* maupun halaman resmi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Hal tersebut tentunya menyebabkan keterbatasan akses oleh masyarakat. Renstra Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang tahun 2021-2026 menyatakan bahwasanya terdapat kelemahan yang dimiliki perangkat daerah berupa jumlah personel baik tenaga administrasi maupun tenaga pendamping masih terbatas dan tidak rasional dengan kebutuhan yang ada. Tabel 1.2 di bawah menunjukkan komposisi pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Hal ini tentunya berdampak terhadap akuntabilitas terkait proses pada pelaksanaan program dan kebijakan yang kurang optimal.

Tabel 1.2 Komposisi Pegawai DINPERMADES Kabupaten Rembang 2020

Jenis Kelamin	ASN			Non-ASN		
	Jumlah Pegawai	Persentase Terhadap ASN (%)	Persentase Terhadap Seluruh Pegawai (%)	Jumlah Pegawai	Persentase Terhadap Non-ASN (%)	Persentase Terhadap Seluruh Pegawai (%)
Laki-Laki	24	63	39	15	65	25
Perempuan	14	37	23	8	35	13
Jumlah	38	100	62	23	100	38
Jumlah Seluruh Pegawai (ASN & Non-ASN)		61 Pegawai				

Sumber: Renstra Dinpermades 2021-2026

Pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui berbagai aspek masih sangat dibutuhkan guna mendukung pelayanan publik yang optimal. Hal tersebut tentunya berkaitan pada kinerja organisasi yang berkaitan. Kinerja pegawai dalam organisasi publik yang optimal, akan menghasilkan pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini tidak hanya menitikberatkan kepada satu pihak, namun seluruh masyarakat harus ikut berperan aktif untuk kemajuan bersama.

Penelitian ini difokuskan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, karena lembaga ini memegang peran vital dalam pemberdayaan masyarakat dan pembangunan desa. Dengan meningkatnya tuntutan publik terhadap kualitas pelayanan dan transparansi, penting untuk mengetahui sejauh mana tingkat responsivitas dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi di dinas tersebut. Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Tingkat Responsivitas (X1) dan Tingkat Akuntabilitas (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian berikut ini.

1. Bagaimana pengaruh tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang?

3. Bagaimana pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Menganalisis dan menguji pengaruh tingkat responsivitas (X1) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh tingkat akuntabilitas (X2) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi seluruh pihak, baik secara teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis sebagai berikut:

1. Digunakan sebagai pedoman dalam pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam menganalisis kinerja organisasi publik.
2. Digunakan sebagai bahan motivasi untuk pengembangan dan peningkatan kajian terkait kinerja organisasi dalam pengembangan ilmu administrasi publik.

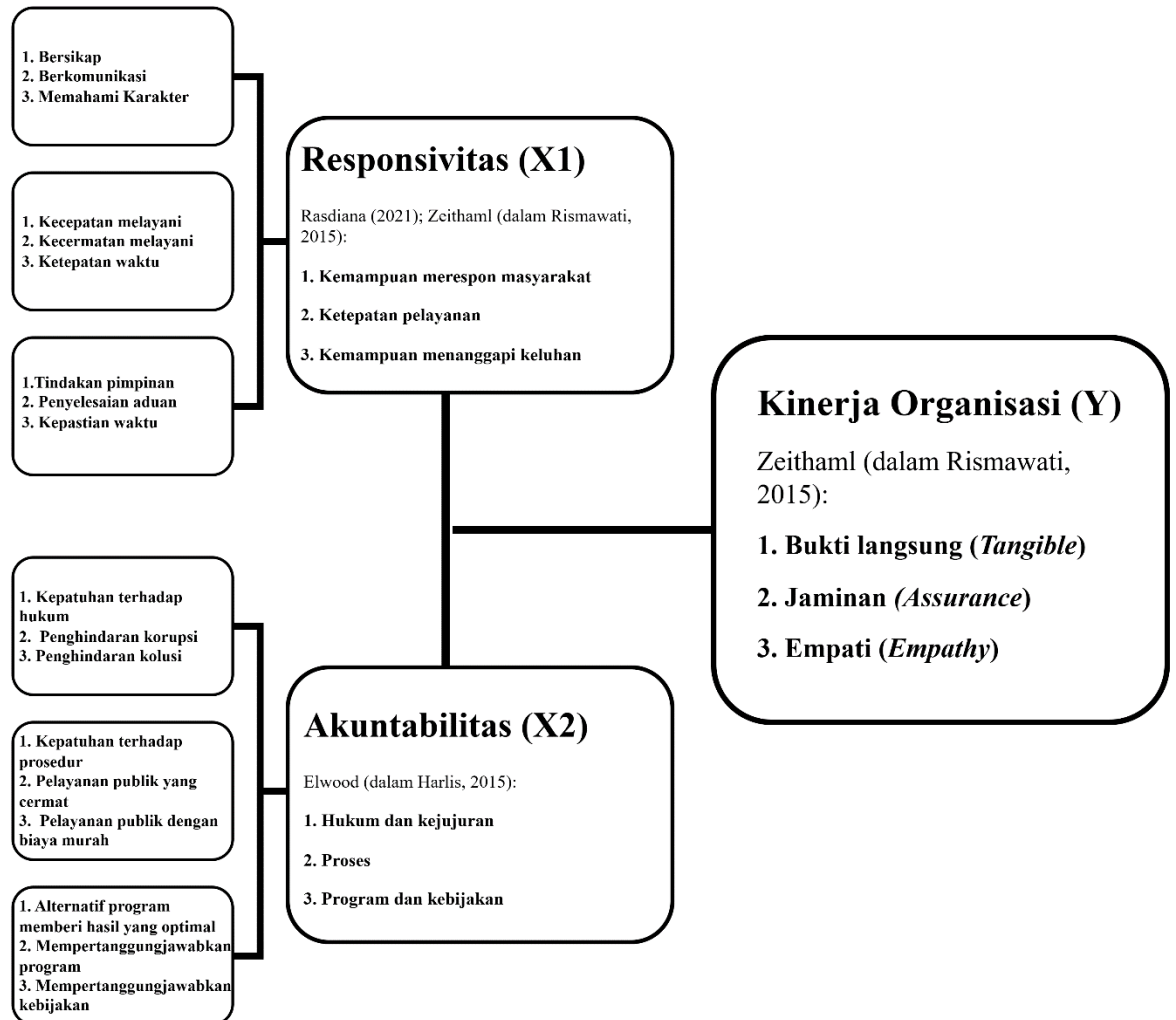
1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktisi sebagai berikut:

1. Digunakan sebagai referensi dan bahan rujukan untuk meneliti lebih lanjut terkait permasalahan maupun fenomena baru pada keilmuan administrasi publik oleh para akademisi dan para pembaca.
2. Digunakan sebagai upaya dalam peningkatan kinerja organisasi dan memberikan informasi kepada masyarakat terkait pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada pemerintahan daerah.

1.5 Kerangka Teori/Konsep

Gambar 1.2 Kerangka Teori



Sumber: Diolah oleh Penulis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun, dan Jurnal	Teori	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
1	Determinasi Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang. • Prameswari, F. A., Rachma Sari, K., & Sarikadarwati. (2024). • <i>Jurnal Riset Terapan Akuntansi</i>	Teori Akuntabilitas Kinerja.	Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja OPD di Kota Palembang.	Kuantitatif dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS.	Komitmen organisasi, kemampuan sumber daya manusia, dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja OPD di Kota Palembang.
2	Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Organisasi Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Nilai Capaian Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pada Kementerian. • Ratnasari, D., Sastrodiharjo, I., & Rely, G. (2024). • <i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi</i>	Teori Akuntabilitas dan Transparansi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh transparansi, akuntabilitas organisasi, dan kualitas laporan keuangan terhadap nilai capaian kinerja pelaksanaan anggaran pada kementerian.	Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.	Transparansi dan akuntabilitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap capaian kinerja anggaran, sedangkan kualitas laporan keuangan tidak berpengaruh signifikan.

No	Judul, Penulis, Tahun, dan Jurnal	Teori	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
3	Determinansi Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Perspektif Akuntabilitas Transparansi dan Partisipasi Publik. • Putri, F. D., Defitri, S. Y., & Sukraini, J. (2022) • <i>Journal of Innovation Research and Knowledge</i>	Teori Akuntabilitas dan Partisipasi Publik.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi publik terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.	Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS.	Akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
4	Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Dimoderasi Pengawasan Internal. • Febria, A., Taufik, T., & Safitri, D. (2021). • <i>Jurnal Politeknik Caltex Riau</i>	Kinerja Manajerial menurut Mahoney, dkk.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial dengan pengawasan internal sebagai pemoderasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru.	Kuantitatif dengan analisi Regresi Linear Berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan SPSS versi 17.0.	Hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, dan pengawasan internal dapat memoderasi hubungan antara akuntabilitas publik dengan kinerja manajerial.

No	Judul, Penulis, Tahun, dan Jurnal	Teori	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
5	Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Dengan Konsep <i>Value for Money</i> pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan. • Suci, R. C. E., & Rohman, A. (2023). • <i>Diponegoro Journal of Accounting</i>	Teori <i>stewardship</i> menjadi teori utama yang mendasari penelitian ini dan didukung oleh teori regulasi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Anggaran dengan Konsep <i>Value for Money</i> pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan.	Kuantitatif	Hasil berdasarkan analisis yaitu variabel Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggaran dengan Konsep <i>Value for Money</i> pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan.
6	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Government Governance</i> Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Deli Serdang. • Saribu, A. D. • <i>Media Studi Ekonomi</i>	Prinsip prinsip <i>Good Government Governance</i> .	Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh penerapan prinsip prinsip <i>Good Government Governance</i> terhadap efektivitas kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Deli Serdang.	Kuantitatif	Hasil berdasarkan pengumpulan dan pengolahan data, maka menunjukkan bahwa prinsip-prinsip <i>Good Government Governance</i> yaitu akuntabilitas, responsivitas, dan keadilan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja BPKAD Kabupaten Deli Serdang.

No	Judul, Penulis, Tahun, dan Jurnal	Teori	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
7	Produktivitas, Kualitas Layanan, Reponsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Dumai. • Afrizal, D., Anisa, D., Khaliq, M., & Yusrizal, D. (2021) • <i>Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau</i>	Teori Dwiyanto yang mengatakan ada lima faktor kinerja organisasi publik yaitu produktivitas, kualitas layanan, reponsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.	Penelitian ini bertujuan untuk melihat kinerja Dinas Perhubungan Kota Dumai.	Kuantitatif	Hasil berdasarkan analisis yaitu menyatakan bahwa Kinerja Dinas Perhubungan Kota Dumai Sangat Baik Sekali dengan skor 6144.
8	Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Organisasi. • Setiad, A., Kiyai, B., & Ruru, J. M. • <i>Jurnal Administrasi Publik</i>	<i>Good Governance</i> pada kinerja organisasi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel implementasi prinsip-prinsip <i>good governance</i> terhadap kinerja organisasi.	Kuantitatif	Hasil berdasarkan Analisa yaitu penerapan prinsip-prinsip <i>good governance</i> punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Manado" dapat diterima/teruji kebenarannya secara empiris, sekaligus telah menjastifikasi teori-teori yang mendasarinya.

No	Judul, Penulis, Tahun, dan Jurnal	Teori	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil
9	<i>Exploring the Role of Ethics and Accountability in Enhancing Organizational Performance: The Moderating Influence of Perceived Organizational Support in the Public Sector.</i> • Oladimeji, K. A. (2024) • <i>Journal of Governance</i>	<i>Theory of planned behavior</i> (Ajzen, 1991) & <i>concept of organizational support theory</i> (Eisenberger et al., 1986).	Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran etika dan akuntabilitas dalam meningkatkan kinerja organisasi.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa akuntabilitas dan etika secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi di sektor publik. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan memiliki efek moderasi yang signifikan dalam hubungan antara akuntabilitas, etika, dan kinerja organisasi.
10	<i>Responsiveness of the Indonesian Ombudsman in Handling Complaints about Maladministration of Police Services of the Republic of Indonesia.</i> • Mahsyar, A., Musakkir, S. M. K., Sudarmi., Ma'ruf, A., & Rijal. (2022) • <i>Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik.</i>	Teori responsivitas organisasi publik oleh Moynihan.	Penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel responsivitas Ombudsman Indonesia dalam menangani keluhan masyarakat terhadap maladministrasi pada pelayanan Polisi Republik Indonesia.	Kualitatif fenomenologis	Hasil berdasarkan analisis yaitu Responsivitas Ombudsman Indonesia dalam menangani keluhan masyarakat terhadap maladministrasi layanan kepolisian mencakup aspek input, proses, dan output yang telah dilaksanakan dengan baik berdasarkan pola kerja yang mengacu pada peraturan yang berlaku.

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

1.5.2 Administrasi Publik

Paradigma administrasi publik terdiri dari 6 bagian, yaitu: Dikotomi Politik dan Administrasi; Prinsip-prinsip Administrasi Publik; Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik; Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi; Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik; dan *Governance*. Lima diantaranya dikemukakan oleh Nicholas Henry.

1. Paradigma I, yaitu Dikotomi Politik dan Administrasi (1900-1926).

Paradigma ini menekankan lokusnya pada birokrasi pemerintahan (*government bureaucracy*). Terdapat dua fungsi pokok dari pemerintahan yang berbeda (Frank J Goodnow dan Leonard D White), yaitu fungsi politik yang melahirkan kebijaksanaan atau keinginan negara dan fungsi administrasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan negara.

2. Paradigma II, yaitu Prinsip-prinsip Administrasi Publik (197-1937).

Paradigma ini menekankan prinsip-prinsip administrasi publik sebagai fokus kajian administrasi publik. Prinsip-prinsip tersebut disebut dengan POSDCORB (*planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reposting, budgeting*) yang dapat terjadi pada semua tatanan lingkungan, misi atau kerangka institusi, ataupun kebudayaan. Hal tersebut diawali dengan terbitnya *Principles of Public Administration* (W.F. Willoughby).

3. Paradigma III, yaitu Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik (1950-1970). Paradigma ini menekankan kembali kepada induk ilmunya yaitu

ilmu politik, sehingga lokusnya ialah birokrasi pemerintah. Oleh karena itu sebagai konsekuensinya, maka publik kehilangan makna yang sesungguhnya.

4. Paradigma IV, yaitu Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970). Paradigma ini tidak menekankan pada lokusnya, namun hanya menekankan pada fokus administrasi yaitu prinsip manajemen.
5. Paradigma V, yaitu Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik (1970-sekarang). Paradigma ini memiliki fokus pada teori-teori organisasi, kebijakan publik, dan teknik administrasi maupun manajemen yang sudah maju. Sedangkan lokusnya yaitu menekankan pada birokrasi pemerintahan dan persoalan-persoalan masyarakat (*public affairs*).
6. Paradigma VI, yaitu *Governance* (1990-sekarang). Paradigma ini menekankan pentingnya kolaborasi pemerintah dengan berbagai sektor-sektor lainnya termasuk swasta dan masyarakat sipil maupun sektor ketiga dalam penyedia pelayanan publik.

1.5.3 Manajemen Publik

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang mana fungsi manajemen tersebut mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan bersama, individu serta masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Hasibuan (2006) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan

ilmu dan seni dalam menyusun suatu proses dalam pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan tertentu. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan G.R. Terry (Nugroho, 2017) adalah “*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*”. Dengan kata lain, manajemen yang dimaksud merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menentukan sesuatu hingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui penggunaan sumber daya yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

1.5.4 Kinerja Organisasi (Y)

Lembaga Administrasi Negara (LAN, 2003) mendefinisikan bahwa kinerja instansi pemerintahan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijakan dalam rangka mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis. Hal tersebut menekankan pada penilaian kinerja yang tidak hanya berdasarkan pada hasil langsung (*output*), namun juga berdasarkan manfaat (*outcome*) dan dampak yang dirasakan oleh masyarakat (*impact*). Kinerja organisasi menurut Wardhana (dalam Pradana, 2024) merupakan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, diantaranya yaitu memberikan layanan yang berkualitas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan baik.

Menurut Mahsun (2006), kinerja organisasi publik merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam hal ini, menekankan pada pentingnya evaluasi kinerja sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sementara Gomes (2003), mendefenisikan bahwa kinerja organisasi publik merupakan hasil dari fungsi pekerjaan yang menjadi indikator produktivitas dan efektivitas kerja.

Moeheriono (2012), mendefenisikan bahwa kinerja organisasi publik merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal tersebut berkaitan dengan akuntabilitas dan transparansi publik. Selain itu, Sedarmayanti (2011) juga mendefenisikan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil ukur kerja secara keseluruhan dalam capaian jangka waktu tertentu dan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi secara efektif.

Disimpulkan bahwa kinerja organisasi publik merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam menjalankan dan menyelenggarakan pelayanan publik yang tidak hanya dilihat dari *output*, namun juga pada tingkat kepuasan masyarakat, keberlanjutan kegiatan atau program, dan dampak yang diberikan terhadap publik.

1.5.5 Responsivitas (X1)

Responsivitas merupakan sebuah keinginan organisasi dalam menyusun agenda-agenda yang diprioritaskan ke arah pelayanan yang diharapkan masyarakat (Wahyuni, 2020). Selain itu, responsivitas juga menggambarkan bagaimana program yang dibuat dan dilaksanakan selaras dengan kegiatan yang dilakukan. Menurut Sugiandi dalam Herdini & Widiyarta (2020), responsivitas merupakan suatu konsep yang menyangkut kemampuan aparatur negara dalam menghadapi dan mengantisipasi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, sehingga suatu birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyedia pelayanan.

Dwiyanto (2021) menjelaskan secara rinci dan menyebutkan bahwa responsivitas termasuk ke dalam salah satu dimensi kinerja organisasi publik, dimana menurut Zeithaml (dalam Rismawati, dkk. 2015) responsivitas sendiri terdiri dari atas beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan Merespon Masyarakat yaitu setiap masyarakat memiliki karakter yang berbeda-beda, maka dari itu sebagai petugas pelayanan publik harus mengetahui bagaimana agar dapat bersikap dan berkomunikasi dengan baik dan sopan terhadap masyarakat.
2. Kecepatan Melayani yaitu pelayanan yang cepat dimaksudkan dengan meliputi kesigapan dan ketulusan petugas dalam menjawab pertanyaan atau permintaan dari masyarakat.

3. Ketepatan Melayani yaitu pelayanan dengan tepat yaitu dalam melayani jangan sampai terjadi kesalahan baik dalam hal pekerjaan maupun pembicaraan, dalam artian ini pelayanan yang diberikan oleh petugas harus sesuai dengan keinginan masyarakat.
4. Kecermatan Melayani yaitu kecermatan dalam memberikan pelayanan perlu diperhatikan supaya tidak terjadi kesalahan yang bisa merugikan masyarakat. Pelayanan dengan cermat yaitu petugas selalu fokus dan sungguh-sungguh dalam melakukan penyampaian pelayanan serta dalam melayani kebutuhan masyarakat.
5. Ketepatan Waktu Pelayanan yaitu maksud dari pelayanan dengan waktu yang tepat yaitu petugas dalam melayani masyarakat diharapkan pelaksanaan pelayanannya dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
6. Kemampuan Menanggapi Keluhan yaitu setiap pimpinan unit penyelenggara pelayanan publik wajib dalam menyelesaikan setiap laporan atau pengaduan maupun keluhan masyarakat mengenai ketidakpuasan dalam pemberian pelayanan sesuai dengan kewenangannya. Hal ini dilakukan agar supaya pelanggan dapat memperoleh kepastian waktu pelayanan yang akan diterimanya.

Responsivitas digunakan untuk meningkatkan kualitas layanan publik, hal tersebut dilakukan karena organisasi publik mampu menyesuaikan proses dan produk layanan sesuai kebutuhan publik. Organisasi publik yang melek dan responsif, dapat mengurangi birokrasi

yang berbelit dan mampu meningkatkan waktu pelayanan, sehingga kinerja organisasi akan semakin efektif.

1.5.6 Akuntabilitas (X2)

Akuntabilitas merupakan suatu keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan, bertanggung jawab, dan akuntabel. Hal tersebut dinyatakan oleh Webster, di mana arti kata akuntabel yaitu:

1. Pertama, dapat diperhitungkan, dapat menjawab pada atasan, sebagaimana seorang manusia bertanggung gugat kepada Tuhannya atas apa yang telah dilakukan.
2. Kedua, memiliki kemampuan untuk dipertanggung gugatkan secara eksplisit, dan
3. Ketiga, sesuatu yang biasa diperhitungkan atau dipertanggunggugatkan.

Menurut Kohler, akuntabilitas sebagai berikut:

1. Kewajiban seseorang (*employee*), agen, atau orang lain untuk memberikan laporan yang memuaskan (*satisfactory report*) secara periodik atas tindakan atau atas kegagalan untuk bertindak dari otoritas atau wewenang yang dimiliki.
2. Pengukuran tanggung jawab (*responsibility*) atau kewajiban kepada seseorang yang diekspresikan dalam nilai uang, unit kekayaan, atau dasar lain yang telah ditentukan terlebih dahulu.
3. Kewajiban membuktikan manajemen yang baik, pengendalian (*control*) yang baik, atau kinerja yang baik yang diharuskan oleh hukum yang

berlaku, ketentuan-ketentuan (*regulation*), persetujuan (*agreement*), atau keabsahan (*custom*).

Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menyatakan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas merupakan syarat dasar untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan untuk memastikan bahwa kekuasaan diarahkan untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas dengan tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi. Akuntabilitas dapat menjadi sarana untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dalam suatu kebijakan publik yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan bersama melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas menjadi alat kontrol terhadap kinerja organisasi, hal tersebut bertujuan agar kinerja organisasi tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2024). Hipotesis dikatakan praduga sementara, karena

jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara tingkat responsivitas (X_1) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara tingkat responsivitas (X_1) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara tingkat akuntabilitas (X_2) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara tingkat akuntabilitas (X_2) dengan kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara tingkat responsivitas (X_1) dan tingkat akuntabilitas (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

H_{a3} : Terdapat terdapat pengaruh antara tingkat responsivitas (X_1) dan tingkat akuntabilitas (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi publik merupakan rangkaian tindakan yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

1.7.2 Responsivitas (X1)

Responsivitas merupakan rangkaian tindakan sebagai bentuk kemampuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang terhadap penyediaan sesuatu yang menjadi tuntutan dan pemenuhan kebutuhan masyarakat dengan diidentifikasi oleh para pembuat kebijakan dengan pengetahuan yang dimiliki secara tepat untuk dapat menjawab apa yang menjadi kepentingan publik.

1.7.3 Akuntabilitas (X2)

Akuntabilitas merupakan rangkaian tindakan pertanggungjawaban kinerja dan tindakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas dengan tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi.

1.8 Definisi Operasional

Tabel 1.4 Defenisi Operasional

No	Variabel		Indikator	Sub Indikator
1	Y	Kinerja Organisasi Zeithaml (dalam Rismawati, 2015)	1) Bukti langsung (<i>Tangible</i>)	a) Fasilitas fisik
				b) Perlengkapan dan sarana komunikasi
				c) Pegawai/personil
			2) Jaminan (<i>Assurance</i>)	a) Pengetahuan pegawai
				b) Kemampuan pegawai
				c) Perilaku pegawai
			3) Empati (<i>Empathy</i>)	a) Sikap tegas
				b) Sikap tulus
				c) Sikap penuh perhatian
2	X1	Responsivitas Rasdiana (2021); Zeithaml (dalam Rismawati, 2015)	1) Kemampuan merespon masyarakat	a) Bersikap
				b) Berkomunikasi
				c) Memahami karakter
			2) Ketepatan pelayanan	a) Kecepatan melayani
				b) Kecermatan melayani
				c) Ketepatan waktu
			3) Kemampuan menanggapi keluhan	a) Tindakan pimpinan
				b) Penyelesaian aduan
				c) Kepastian waktu
3	X2	Akuntabilitas Elwood (dalam Harlis, 2015)	1) Hukum dan Kejujuran	a) Kepatuhan terhadap hukum
				b) Penghindaran korupsi
				c) Penghindaran kolusi
			2) Proses	a) Kepatuhan terhadap

No	Variabel		Indikator	Sub Indikator
				prosedur
				b) Pelayanan publik yang cermat
				c) Pelayanan publik dengan biaya murah
		3) Program dan Kebijakan		a) Alternatif program memberi hasil yang optimal
				b) Mempertanggungjawabkan program
				c) Mempertanggungjawabkan kebijakan

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

1.9 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2024), metode penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme* yang diaplikasikan guna melangsungkan penelitian terhadap sampel atau populasi, dan secara umum dalam menghimpun sampel penelitian dilangsungkan secara acak, instrumen penelitian digunakan dalam pengumpulan data, dan penganalisisan data kuantitatif ditujukan untuk melaksanakan serangkaian pengujian akan hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif sendiri memiliki beberapa jenis penelitian diantaranya (Pasolong, 2016:75):

1. Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang terbuka dan terus menelusuri segala kemungkinan hasil yang masih belum mempunyai hipotesis, kurangnya

pengetahuan akan gejala yang akan diteliti sehingga penelitian menjelaskan dengan deskriptif. Melalui penelitian eksploratif ini, masalah penelitian dapat dirumuskan dengan lebih jelas dan lebih terinci.

2. Penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang mendeskripsikan segala hal menyangkut penelitian. Penelitian ini terdapat didalamnya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi terkini.
3. Penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang memperhatikan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan atau *testing research*.

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian korelasional yaitu hubungan kausal yang menimbulkan sebab-akibat antar variabel penelitian. Pada penelitian ini juga menggunakan teknik mengumpulkan data, seperti studi lapangan observasi, survei, analisis isi, dan sejenisnya. Pada penelitian ini, menjelaskan pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Alasan penelitian ini untuk melakukan penelitian deskriptif adalah peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel satu dengan variabel yang lainnya yang diuji.

1.9.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh objek dari penelitian, yaitu manusia, tumbuhan, hewan, peristiwa, yang sebagai sumber data yang memiliki karakter tertentu dalam suatu penelitian. Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa, populasi dapat diterjemahkan sebagai suatu wilayah umum yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai bahan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya di kemudian hari. Pada penelitian ini populasi yang dipergunakan oleh peneliti sebagai objek yang akan diteliti adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi. Contoh dari populasi yang dapat diambil oleh peneliti adalah dari perwakilan kumpulan populasi yang akan diteliti sebagai penyelesaian dalam suatu masalah dari penelitian. Pada penelitian ini sampel menggunakan populasi yang ada, yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2024) merupakan cara dalam menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data faktual. Hal tersebut harus memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi untuk dapat memperoleh sampel yang *representative*. Penelitian ini menggunakan

teknik pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* dan menggunakan rumus Slovin. Hal tersebut digunakan untuk menentukan jumlah minimum kepada populasi dalam hal ini pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang yang menjadi responden.

Rumus Slovin: $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Diketahui:

- n (jumlah sampel)
- N (jumlah populasi) = 63
- E (*margin of error*) = 0,05 atau 5%

Maka:

$$n = \frac{63}{1 + 63(0.05^2)}$$

$$n = \frac{63}{1,1575}$$

$$n = 54,44$$

Sehingga: jumlah minimum sampel maupun responden yang digunakan untuk mengisi kuesioner yaitu 55 pegawai. Dalam hal ini, peneliti menggunakan 59 responden berupa pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2024) jenis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua hal, antara lain:

1. Data Kualitatif, yaitu merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang berwujud angka atau data yang kemudian diangkakan. Penelitian yang mengadopsikan jenis data ini berpotensi memiliki hasil yang kuat karena adanya pernyataan akan statistik data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.9.4.2 Sumber Data

Sugiyono (2024) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Sumber Data Primer, ialah sumber data yang didapatkan secara langsung. Data ini didapatkan berdasarkan kegiatan survei dan observasi. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan menjalankan wawancara kepada para narasumber.

2. Sumber Data Sekunder, ialah data yang didapatkan secara tidak langsung seperti berdasarkan hasil pengolahan dokumen.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dengan menggunakan teknik kuesioner yang ditujukan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber data sekunder, yaitu dengan mengelola dokumen maupun data yang diperoleh dari kepustakaan seperti buku, jurnal, media elektronik, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan pengaruh tingkat responsivitas (X1) dan tingkat akuntabilitas (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.9.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2024), skala pengukuran adalah sarana yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga skala pengukuran inilah yang nantinya akan dipakai dalam pengukuran yang menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran antara lain:

1. Skala Nominal, ialah skala pengukuran yang paling sederhana karena hanya mengelompokkan berbagai data sehingga data di dalam pengukuran ini bersifat murni tanpa adanya penambahan asumsi seperti urutan yang diberikan.

2. Skala Ordinal, ialah skala pengukuran yang memiliki klasifikasi. Sehingga di dalam pengukuran ini dimungkinkan adanya ranking, dimungkinkan mengurutkan hasil pengukurannya dari peringkat “paling rendah” ke peringkat “paling tinggi”.
3. Skala Interval, ialah skala pengukuran yang mengadopsikan jarak data dengan data yang lain akan tetapi tidak memiliki nilai nol *absolut*.
4. Skala *Ratio*, ialah skala pengukuran yang memiliki satuan skala dimulai dari nol. Data yang didapatkan tidak bernilai nol absolut karena dengan adanya titik nol maka rasio akan mudah diprediksi.

Penelitian ini menggunakan pengukuran ordinal yaitu dengan membedakan kelompok data menurut nilai atau tingkatannya dengan Skala Likert. Skala likert adalah sebuah skala pengukuran dimana responden dibutuhkan untuk mengindikasikan sebuah tingkat ketidaksetujuan atau kesetujuan dengan masing-masing seri pertanyaan terhubung, dengan 5 kategori respons yaitu:

1. Jawaban “sangat setuju” mendapat skor 5
2. Jawaban “setuju” mendapat skor 4
3. Jawaban “kurang setuju” mendapat skor 3
4. Jawaban “tidak setuju” mendapat skor 2
5. Jawaban “sangat tidak setuju” mendapat skor 1

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana respondennya ialah 59 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang.

1.9.7 Teknik Analisis

Teknik analisis menurut Sugiyono (2024) merupakan cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Bentuk hipotesis yang diajukan akan menentukan teknik statistika mana yang akan digunakan. Teknik analisis dalam penelitian kuantitatif menggunakan data berupa angka-angka dan dikelompokkan dalam kategori tertentu atau dalam bentuk statistik. Data diperoleh menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Analisa data yang berjumlah besar dan sudah diklasifikasikan kedalam kategori-kategori guna mengetahui kecenderungan antara variabel yang sudah diteliti, untuk kemudian menyatakan hipotesis diterima atau ditolak.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan pengelompokan angka-angka dalam kategori tertentu, yang kemudian dihitung dalam bentuk statistik., diantaranya sebagai berikut:

1. Uji Validitas, yaitu teknik yang yang digunakan dengan melakukan korelasi skor pada item dengan skor total pada jumlah tiap skor item.

Dwi Priyanto (2014) menyatakan bahwa item pada setiap instrument dapat dinyatakan valid dengan membuktikannya menggunakan:

- a. Melihat nilai signifikansi, yaitu dikatakan valid jika nilai yang dihasilkan kurang dari 0,05. Namun sebaliknya, jika nilai yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak valid.
 - b. Melihat nilai perbandingan r hitung dengan r tabel. Dasar keputusan yang diambil yaitu jika nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai r hitung $<$ dari nilai r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas, yaitu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliabel alat pengukur sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliabel alat pengukur tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kuatnya korelasi item dalam kuesioner. Korelasi antara item-item pertanyaan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan perkiraan Chrocobach's Alpha dengan program SPSS (Dhiraj, 2015). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Chrocobach's Alpha(a) $>$ r tabel.
3. Uji Korelasi Rank Spearman, yaitu uji yang digunakan dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel yang datanya diukur pada skala ordinal atau variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2024). Nilai korelasi berkisar antara -1 sampai 1,

dimana semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan korelasi positif kuat.

4. Uji Kendall W (Sugiyono 2024), yaitu digunakan untuk mengukur tingkat kesepakatan antar penilai terhadap variabel. Nilai W berkisar 0 sampai 1, yaitu jika 1 maka berarti kesepakatan sempurna antar penilai, dan sebaliknya. Dengan menggunakan rumus Chi Square yaitu:

Keterangan:

X^2 = Chi Square

$$X^2 = k(n - 1)W$$

k = Banyaknya Himpunan Ranking

n = Jumlah Responden

W = Koefisien Konkordansi Kendall

5. Koefisien Determinasi, dimana menurut Sugiyono (2024) yakni digunakan sebagai alat untuk mengukur besaran kemampuan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Secara sederhana, koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan nilai korelasinya yaitu apabila R square semakin besar maka variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat mempengaruhi informasi yang dibutuhkan. Rumus yang digunakan yaitu:

Keterangan:

$$KD = R = r^2 \times 100\%$$

R = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Korelasi