

UPAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH UNTUK MEMAKSIMALKAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DALAM PENEMPATAN PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SANGGAU PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh: Aullia Reza Utami dan Nurhadianto

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

e-mail: aulliareza@yahoo.co.id

ABSTRACT

The information system of employee affair management is an application by using a web basic to manage all process to employee affair when consist of planning, development, management by using the technology information in process the employee data become an information. SIMPEG itself provides all information that related to the employee in PEMKAB Sanggau and gives information that related to the employee placement. The main problems in this research is what does the BKD of Sanggau region do related to the implementation of the information of system of employee affair management in employee placement and the inhibiting factor and efforts that is done to make the SIMPEG effectively in employee placement. Therefore, the purpose of this research is to know, elaborate placement in BKD of Sanggau region. SIMPEG gets input such as employees data, which next will be process become on information that is done to the employee placement. This research is done in BKD of Sanggau region especially in the scope of information and employee data. This research is a descriptive qualitative research by data taking through interview, documentation and observation. The technique of data taking is by using the purpose sampling technique. From this research, that effectiveness of SIMPEG in employee placement in BKD of Sanggau region is not effective, is not optimal yet in the implementation which caused by inhibiting factor that is a lack of technology resources which is a main supporting to materialize SIMPEG and employee lack a close relation in coordination and communication in getting data and employee information.

Keywords: *information, system, SIMPEG.*

PENDAHULUAN

Unsur pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai atau karyawan menjadi kunci dalam kegiatan suatu organisasi. Sistem kepegawaian di pemerintahan ditunjukkan

untuk kelancaran tugas organisasi dan menjadi unsur pendukung pelaksanaan fungsi dari manajemen sebuah organisasi.

Pemanfaatan teknologi informasi dapat menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam berbagai aspek pengelolaan informasi yang ditunjukkan oleh kecepatan

dan ketepatan waktu pemrosesan, serta ketelitian dan kebenaran informasi yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan penggunaan perangkat keras komputer (*hardware*), program aplikasi pendukung (*software*), perangkat komunikasi sebagai sarana pengelolaan informasi.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian sangat penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada seluruh pegawai yang ada karena pegawai merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan pegawai dalam lingkup yang lebih besar dan diharap akan membawa perbaikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya pengelolaan data pegawai tersebut, maka peningkatan kualitas pengelolaan kepegawaian melalui implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu prioritas dalam tahapan pengembangan *e-government*. *E-Government* menjadi sangat populer sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. *E-Government* mengacu kepada aplikasi internet dan teknologi jaringan secara digital.

Pelaksanaan pengembangan *e-Government* secara nasional berpedoman pada Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategis Nasional Pengembangan *e-Government*. Instruksi Presiden ini merupakan pedoman bagi semua instansi pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam pelaksanaan *e-Government*. Penerapan *e-government* dalam pelayanan publik yang berbasis

teknologi informasi dan komunikasi berguna sebagai media informasi dan sarana komunikasi interaktif antara pemerintah dengan kelompok-kelompok masyarakat, kalangan bisnis maupun antar sesama lembaga pemerintahan. Sebagai bentuk wujud nyata pelaksanaan pelayanan publik, *e-Government* terdiri dari bentuk layanan yang sederhana, yaitu penyediaan informasi dan data-data berbasis komputer tentang pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

SIMPEG memperoleh input yang berupa data pegawai-pegawai yang selanjutnya data pegawai-pegawai tersebut diolah sehingga menjadi suatu informasi. Pada proses penempatan suatu jabatan atau posisi dicari pegawai yang memenuhi syarat untuk menempati suatu jabatan atau posisi tersebut, yaitu pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang dihasilkan. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai kriteria maka digunakanlah SIMPEG sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tersebut. Dengan demikian prinsip *the right man in the right place* dapat terpenuhi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sanggau menyadari benar bahwa kinerja pemerintahan akan sulit berubah, apabila tidak terlaksananya transformasi sistem manajemen pemerintahan yang baik, secara kelembagaan manajemen publik maupun alat-alat pemerintah infrastruktur dan suprapstruktur. Seperti dengan sistem birokrasi kepada sistem yang lebih mewirauahakan birokrasi pemerintahan, transformasi sektor pemerintahan memiliki arah merubah fokus akuntabilitas pada hasil (*output and outcomes*).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau sebagai unsur perangkat daerah yang membidangi kepegawaian, dipimpin oleh seorang kepala badan yang bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Sanggau. BKD mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian. Sebagai penyelenggara tugas pokok tersebut BKD mempunyai tugas, yang pertama perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Kepegawaian daerah, kedua pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah daerah di bidang Pemerintah daerah di bidang Pemerintah daerah, ketiga pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah dan keempat sebagai penyelenggara teknis administratif kesekretariatan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apa faktor-faktor yang menghambat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apa upaya yang dilakukan BKD untuk memaksimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dari

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau, faktor-faktor yang menghambat serta upaya-upaya yang dilakukan BKD untuk memaksimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

Manfaat Penelitian

Untuk memberikan sumbangsih pemikiran mengenai pelaksanaan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau, untuk mengatasi berbagai hambatan dalam pelaksanaan SIMPEG tersebut serta upaya BKD untuk memaksimalkan SIMPEG dalam penempatan PNS di di lingkungan pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat.

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Erliana (2011: 171) metodologi penelitian adalah ilmu yang membahas tentang metode-metode untuk digunakan dalam kegiatan penelitian, termasuk ranah, juga instrumen dalam penelitian yang dinyatakan sebagai upaya perluasan kemampuan serta dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, kemudian terbukti sebagai salah satu kekuatan dalam sejarah kehidupan manusia sehingga penentuan metode penelitian haruslah sesuai dengan permasalahan yang diamati”.

Penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif.

Tujuan dari penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau suatu subjek yang diteliti secara tepat. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena-fenomena yang diselidiki (Nazir, 2011:54).

Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau memaparkan suatu fenomena yang sesungguhnya sesuai dengan fakta-fakta alamiah yang ada di lapangan. penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Lebih lanjut Kirk dan Miller dalam Tohirin (2012:1) menegaskan bahwa penelitian kualitatif bermula dari pengamatan kualitatif yang dipertentangkan atau dibedakan dari pengamatan kauntitatif.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis akan melakukan penelitian pada tulisan ini kualitatif dengan metode deskriptif induktif.

Lingkup Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan landasan norma dan kebijakan selanjutnya yang dimaksud dengan

Upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam memaksimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan dari sistem terpadu kepegawaian yang dalam penyelenggaraannya mengolah dan menyediakan semua informasi yang berhubungan dengan pegawai.

Sumber Data

Penelitian ini penulis akan menentukan informan dengan menggunakan prosedur *purposive sampling* yang juga dikenal dengan sampel bertujuan. Menurut Sugiyono (2013:300) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif dan dalam menganalisis data digunakan analisis kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:246), mencakup tiga kegiatan yang bersamaan, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk

penyajianya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan dengan tujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap apa yang terjadi.

3. Menarik Simpulan atau Verifikasi

Penarikan simpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Simpulan-simpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Jadwal penelitian dilaksanakan pada September 2016.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah mengamanatkan agar penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memerhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Lebih lanjut, Undang-Undang ini juga mengisyaratkan bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memerhatikan aspek-aspek hubungan

antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antardaerah, potensi dan keanekaragaman daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Salah satu unsur yang mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan negara adalah kinerja dari pelayanan yang diberikan oleh aparatur negaranya, yakni Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional sebagai orientasi dari penyelenggaraan pemerintahan bernegara, maka diperlukan ASN yang berkompeten serta memiliki dedikasi tinggi sebagai seorang abdi negara. Terkait dengan ruang lingkupnya pada pemerintahan daerah, pengaturan mengenai kepegawaian aparatur secara umum pada regulasi terbaru dimasukkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengklasifikasikan urusan pemerintahan menjadi 3 (tiga) di mana salah satunya, yakni urusan pemerintahan konkuren yang menjelaskan kewenangan urusan pemerintahan dibagi antara pemerintahan pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Hal ini berbeda dengan Undang-Undang Pemerintahan Daerah sebelumnya, yakni Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 di mana pemerintah daerah mempunyai kewenangan langsung terkait dengan kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam menghasilkan ASN yang berkompeten serta berdedikasi tinggi, maka diperlukan suatu upaya manajerial kepegawaian yang baik terkait pembentukan kompetensi, sikap dan integritas dari para ASN sebagai perwujudan dari hak-hak ASN seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan dan mengembangkan kompetensi.

Terkait halnya dengan manajerial kepegawaian dalam mengembangkan kompetensi, jauh sebelumnya telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 34 butir (a) bahwa demi kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah, yang pelaksanaannya diatur sesuai dengan Keputusan Presiden. Kemudian ditindak lanjuti dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah di mana dalam Pasal 1 Keputusan Presiden tersebut disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas Pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Sesuai dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, yaitu dalam rangka melaksanakan manajemen pegawai daerah sebagai unsur pendukung tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian

Daerah, merupakan keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, formasi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Berdasarkan Keputusan Bupati Sanggau Nomor 18 Tahun 2008 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang bertugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga di bidang kepegawaian daerah serta tugas pembantuan yang dibebankan Pemerintah/Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau diberikan kewenangan dalam rangka membantu Bupati di bidang kepegawaian daerah terhadap penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.

Di sisi lain, diharapkan pula agar pelaksanaan administrasi kepegawaian berjalan sesuai dengan ketentuan berlaku juga dituntut untuk meningkatkan pembinaan kepada para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau dan harus dapat menginformasikan evaluasi kinerja instansi sebagai wujud keberhasilan/kelemahan capaian kinerja secara menyeluruh.

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau merupakan penjabaran dari tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sasaran yang dikembangkan mencakup konsep tujuan ruang lingkup, arah dan kepastian dari tujuan yang ingin

dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Sasaran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.
2. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.
3. Terselenggaranya peraturan-peraturan maupun petunjuk teknis tentang pembinaan dan pengembangan aparatur PNS.
4. Tersedianya sarana dan prasarana aparatur untuk menunjang pembuatan peraturan maupun petunjuk tentang pembinaan dan pengembangan aparatur.
5. Terselenggaranya pelayanan administrasi perkantoran secara tertib.
6. Tersedianya sarana dan prasarana aparatur untuk menunjang penyelenggaraan administrasi perkantoran.
7. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan program/kegiatan dan keuangan.
8. Terselenggaranya pelayanan administrasi perkantoran secara tertib.
9. Terselenggaranya peraturan-peraturan maupun petunjuk teknis tentang pembinaan dan pengembangan Aparatur PNS.

Dasar hukum merupakan hal sangat penting dalam pelaksanaan Sistem Informasi. Dasar hukum dijadikan sebagai sebuah kekuatan dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Kabupaten Sanggau. Adapun dasar pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004

tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, tentang Lembar Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;

2. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
3. Undang-undang Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembar Negara tahun 2004 Nomor 126; Tambahan Lembar Negara Nomor 4438);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
6. Inpres Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pengembangan dan Peningkatan Telematika Indonesia;
7. Keppres Nomor 20 Tahun 2006 tentang Dewan Teknologi dan Komunikasi Nasional;
8. Peraturan Menteri Negara Peningkatan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi;
9. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 21 Tahun 2007 tentang

Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Sanggau.

Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu aplikasi perangkat lunak (*software*) berbasis web yang digunakan untuk mengelola data-data kepegawaian. Dalam rangka meningkatkan pelayanan di bidang administrasi kepegawaian khususnya di bidang data pegawai dipergunakan suatu Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di mana dengan adanya SIMPEG ini, data-data pegawai akan terhimpun dalam satu *database* kepegawaian yang terstruktur sehingga memudahkan untuk mengakses data pegawai yang nantinya juga memperlancar proses administrasi kepegawaian. Di dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terdapat beberapa fitur yang tersedia dalam mengakses data pegawai, yaitu:

a. Pengelolaan Data Umum (Master Data).

Master Data terdiri dari beberapa sub-menu yang berfungsi untuk mengakses beberapa sub-aplikasi yang mengolah data-data referensi yang akan digunakan oleh sub-aplikasi yang lain.

b. Pengelolaan Data Pegawai.

Menu pegawai terdiri dari sub-menu yang berfungsi untuk mengakses beberapa sub-aplikasi yang mengolah data-data pegawai dan struktur organisasi dan unit kerja.

c. Pengelolaan Data Kedinasan

Menu kedinasan terdiri dari sub-menu yang berfungsi untuk mengakses beberapa sub-aplikasi yang mengolah data Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan Cuti.

d. Sistem Peringatan Kepegawaian

Menu Peringatan terdiri dari sub-menu yang berfungsi sebagai peringatan dini Penggajian, Pangkat, dan Pensiun.

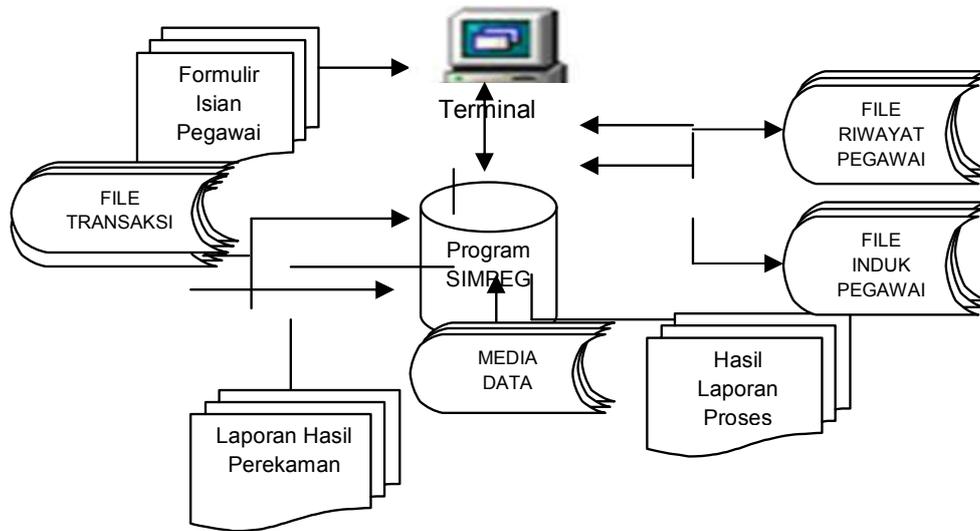
e. Pengelolaan Laporan

Menu Laporan terdiri dari beberapa sub-menu yang berfungsi untuk mengakses beberapa sub-aplikasi yang mengolah data-data laporan umum dan pengembangan, data-data laporan diklat, dan data-data laporan kedinasan.

f. Manajemen Pengguna Aplikasi (Administrator)

Menu administrator berfungsi untuk mengakses daftar pengguna dan melakukan beberapa manipulasi data seperti menambah, mengubah, dan menghapus data pengguna.

Pengembangan *database* Kepegawaian, sebagai bagian dari Sistem Informasi Manajemen kepegawaian ini secara menyeluruh dirancang sebagai suatu interaktif sistem, di mana user dapat langsung berkomunikasi dengan komputer untuk mengakses data kepegawaian dan respons langsung komputer diberikan dalam bentuk suatu tampilan sebagai tanggapan terhadap input yang dimasukkan. Dengan sistem yang interaktif ini diharapkan *user* akan mendapatkan informasi ini dapat terkumulasi dalam bentuk laporan dan grafik, di mana laporan yang dihasilkan dapat ditampilkan melalui media layar pada cetakan media printer. Untuk lebih memperjelas desain sistem yang diusulkan, maka gambaran dari “Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian” dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1.

Desain Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sumber: Kepmendagri Nomor 17 Tahun 2000

Keterangan Gambar:

- Formulir Isian Pegawai	: Merupakan sarana untuk pengumpulan data master maupun data mutasi kepegawaian dengan format seperti yang ada di dalam file komputer.
- Data Tabel	: Merupakan data penunjang yang disimpan di dalam media computer
- File Transaksi	: Arsip yang berisi data mutasi yang disimpan dalam media komputer.
- Terminal	: Peralatan yang digunakan untuk memasukan data ke dalam media komputer dan digunakan untuk menampilkan hasil yang diinginkan.
- File Induk Pegawai	: Arsip yang berisi data lengkap mengenai administrasi pegawai yang tersimpan di dalam media komputer
- File Riwayat Pegawai	: Arsip yang berisi data riwayat yang disimpan di dalam media computer
- Laporan Hasil Perekaman	: Merupakan laporan hasil dari tahapan perekaman data-data pada media komputer yang dapat dilihat pada layar komputer atau printer.
- Media Data	: Peralatan yang digunakan untuk menyimpan data (Disket, CD, Tape Back-up).
	: Merupakan hasil akhir dari pengolahan komputer yang terdiri dari, bermacam-macam laporan mengenai keadaan pegawai.

Pembangunan dan pengembangan aplikasi SIMPEG ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau sudah dilakukan sejak tahun anggaran 2000 di mana pada tahap awal data-data PNS sudah diinputkan. Pembangunan,

pemeliharaan serta untuk perbaikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau dilakukan oleh pihak ketiga yang lebih profesional dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian,

sedangkan untuk pengolahan data pegawai yang merupakan bagian dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tersebut didukung oleh pegawai yang ada di BKD Kabupaten Sanggau. Pegawai yang mengolah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah pegawai yang khususnya bertugas di bidang Informasi dan data pegawai.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau masih digunakan untuk sebagai informasi dan data PNS dalam mendukung kegiatan administrasi kepegawaian serta pelayanan data bagi Instansi terkait. Di dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian BKD Kabupaten Sanggau meliputi beberapa tampilan, yaitu:

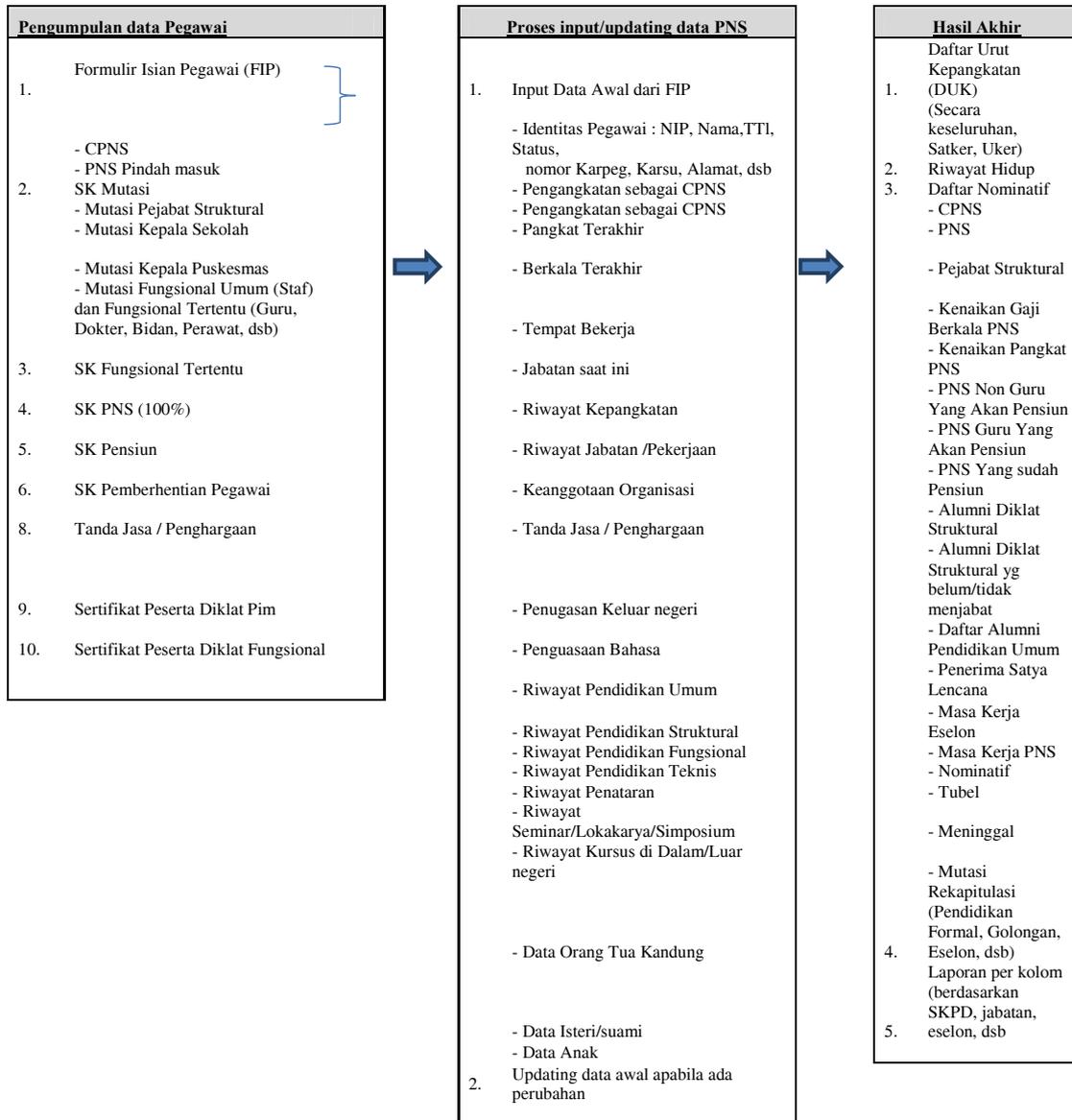
1. Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Daftar PNS yang akan pensiun
4. Daftar PNS berdasarkan jurusan
5. Rekapitulasi PNS berdasarkan Golongan, pangkat, Tk. Pendidikan, Eselon, Jenis Kelamin, Agama
6. Daftar PNS berdasarkan Diklat struktural.

Pengumpulan data kepegawaian merupakan tahap awal dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Pengumpulan data pegawai dilakukan dengan Formulir isian Pegawai. Pengisian Formulir Isian Pegawai wajib diisi oleh setiap CPNS dan PNS yang bekerja di lingkungan Kabupaten Sanggau, karena dari Formulir isian Pegawai barulah penginputan data pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Setelah pegawai mengisi formulir isian data.

Tahap selanjutnya pegawai SIMPEG dapat menginput atau mengupdating data yang sesuai dengan formulir isian data yang berisikan identitas pegawai, tempat bekerja, keanggotaan organisasi hingga riwayat pekerjaan dan pendidikan. Setelah petugas SIMPEG menginput semua data yang ada ke dalam perangkat komputer yang terkoneksi dengan internet, hasil akhir yang keluar, yaitu data pegawai dalam bentuk tampilan yang tersistematis, yang dengan sekali klik pada perangkat komputer, akan keluarlah semua data yang ingin diketahui. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.

Tahap Pertama dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah pengumpulan data, untuk mendapatkan data tersebut pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau memberikan Formulir Isian Pegawai (FIP) pada pegawai disetiap SKPD, dari formulir itulah pegawai pengolah Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memasukkan data ke dalam media komputer yang sesuai dengan isian yang ada di Formulir tersebut yang mana secara otomatis keluar tampilan data dan informasi pegawai.

Kemampuan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam pengolahan dan penyediaan data pegawai di kantor BKD Kabupaten Sanggau, yaitu mengolah semua data pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan untuk mengetahui jumlah kekurangan dan kelebihan pegawai pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sehingga dibutuhkan dalam penempatan pegawai. Hasil dari Kemampuan SIMPEG dalam penyediaan data pegawai.



Gambar 2
Proses penginputan data pegawai

Pengumpulan data yang tepat waktu serta pengolahan dan penyediaan data yang akurat sebagai dasar dari terwujudnya suatu kualitas dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Pengumpulan data yang tepat waktu serta pengolahan dan penyediaan data pegawai yang akurat dibutuhkan sekali dalam informasi. Untuk Ketepatan waktu yang perlu diperhatikan

adalah data yang diperlukan hendaknya diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dalam memberikan data tersebut dimaksudkan agar informasi dapat diberikan tepat waktu dan sesuai dengan situasi yang ada. Sedangkan untuk keakuratan data sangat dibutuhkan dalam informasi, jika data tidak akurat maka informasi yang

dihasilkan pun tidak akan akurat sehingga informasi yang dihasilkan tidak dapat dipercayai dan tidakan dapat digunakan.

Selanjutnya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau terkait pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada penempatan pegawai adalah Koordinasi antar instansi yang sangat diperlukan untuk lebih mengetahui hal apa saja yang diinginkan dari instansi (SKPD) lainnya. Dengan adanya Koordinasi yang baik antar instansi (SKPD) maka akan mempermudah akses komunikasi dan koordinasi yang menjalin hubungan erat sehingga berkorelasi kepada pemberian dan data informasi. Setelah melakukan koordinasi BKD mengajak SKPD atau instansi lainnya untuk dapat bekerjasama untuk lebih mempermudah dalam permintaan data. kerja sama dalam mencari data pegawai dari SKPD tersebut tentunya akan mempercepat pekerjaan dari Sub Bidang Informasi dan Data Pegawai dalam penginputan data dan mengetahui jumlah kurang/lebihnya jumlah pegawai di setiap SKPD. Dan yang terakhir adalah komunikasi yang dijalin antar BKD sebagai pemberi layanan kepegawaian kepada SKPD yang ada di lingkungan Kabupaten Sanggau. Dalam berkomunikasi diperlukan sebuah media. Adapun media yang digunakan tentunya sesuai dengan kebutuhan.

Dari hasil pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang telah dilakukan BKD Kabupaten Sanggau terkait pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penempatan pegawai adalah dalam pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

di BKD Kabupaten Sanggau sudah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait walaupun untuk peraturan daerah terkait Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian belum ada, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di BKD Kabupaten Sanggau dalam pelaksanaannya masih didasari peraturan perundang-undangan tingkat pusat salah satunya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Kemudian yang dilakukan BKD Kabupaten Sanggau terkait Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penempatan pegawai adalah melakukan koordinasi, komunikasi dan kerja sama yang sangat diperlukan dalam menjalin hubungan yang erat yang nantinya akan memberikan kemudahan dan kelancaran dalam permintaan data dan mencari data pegawai yang tentunya akan dapat diketahui jumlah kurang/lebih pegawai maupun jabatan kosong disetiap SKPD yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan permasalahan, perumusan, hipotesis, data-data penelitian sampai pada pengolahan data yang didapat dari sebuah pembahasan, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam penempatan PNS sudah cukup baik, karena sudah sesuai dengan dasar hukum dan *Standar Operational Procedure* (SOP).

2. Faktor-faktor yang menghambat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penempatan PNS adalah:

a. Sumber Daya Manusia

Kurangnya Sumber Daya Manusia dalam mengaplikasikan SIMPEG, yakni hanya ada 5 (lima) orang pegawai.

b. Sumber Daya Teknologi

Kurangnya Sarana teknologi dalam pengaplikasian SIMPEG. Adapun jumlah sarana teknologi yang khusus digunakan dalam pengaplikasian SIMPEG hanya ada 5 (lima) perangkat komputer dan 2 (dua) buah printer.

c. Data yang Berkualitas

Masih banyaknya PNS yang tidak memberikan data pegawai mereka sehingga masih adanya data yang lama yang seharusnya sudah harus diperbaharui.

3. Upaya BKD untuk memaksimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat dianggap belum maksimal karena masih banyaknya target yang belum tercapai.

Saran

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca serta menjadi acuan bagi peneliti lainnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai Upaya Badan Kepegawaian Daerah untuk Memaksimalkan Sistem Informasi

Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Penempatan PNS.

2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam Penempatan pegawai harus lebih dioptimalkan lagi, dengan melaksanakan upaya-upaya yang direncanakan agar maksimalnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penempatan pegawai dapat dicapai.

3. Untuk Mengatasi Faktor-faktor yang menghambat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dalam penempatan PNS, penulis mempunyai saran sebagai berikut:

a. Merencanakan penambahan Pegawai/Sumber Daya Manusia (SDM) Khususnya di Bidang Kesejahteraan Pegawai dan Pengolahan data, yang tadinya berjumlah 5 (lima) orang diharapkan bisa ditambah menjadi 8 (delapan) orang agar pelaksanaan SIMPEG di BKD Kabupaten Sanggau dapat berjalan secara maksimal.

b. Menambah jumlah sarana teknologi dalam pengaplikasian SIMPEG. Karena dengan komputer yang hanya berjumlah 3 (tiga) perangkat dirasa kurang efektif untuk mengelola Pegawai yang berjumlah 6.285 (enam ribu dua ratus delapan puluh lima) orang. Jumlah komputer yang ada minimal sama dengan jumlah pegawai yang ada, agar pengolahan serta pemberian data dan informasi pegawai terhadap penempatan pegawai dapat berjalan dengan baik.

- c. Dibangun serta dikembangkan suatu jaringan informasi yang terhubung ke setiap SKPD yang ada, sehingga terbentuknya jalinan koordinasi dan komunikasi yang erat antar BKD sebagai pemberi layanan kepegawaian dengan SKPD sebagai pemberi dan pengguna data informasi dan data pegawai. Dengan begitu akan memudahkan dalam mengolah SIMPEG yang nantinya memberikan informasi mengenai penempatan pegawai.
3. Badan Kepegawaian Daerah diharapkan lebih memaksimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dalam penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau dengan meningkatkan target capaian kerja, misalnya yang berkaitan dengan aspek produk agar 30 (tiga puluh) jenis data pegawai dapat terisi dengan lengkap.
4. Pemerintah Kabupaten Sanggau diharapkan dapat membuat peraturan daerah yang mengatur langsung mengenai Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau.
5. Dalam Pengumpulan data pegawai BKD dapat mebbunakan sistem jemput pola ke setiap SKPD agar lebih efektif dan efisien.
6. Digantinya penggunaan Formulir Isian Pegawai (FIP) dengan menggunakan *Paper List* agar lebih efektif dan efisien terutama dalam hal anggaran, sehingga anggaran yang digunakan untuk pengadaan FIP dapat dialihkan ke program lain misalnya untuk pengadaan perangkat komputer.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Erliana Hasan. 2011. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian Ilmu Pemerintahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: alfabeta.
- Tohirin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2000 tentang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Bupati Sanggau Nomor 18 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau.

PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKATOR/NARASUMBER TERHADAP PENGETAHUAN APARATUR DESA/KELURAHAN DI KOTA AMBON

Oleh: Idrus Buamona dan Rikha Murliasari

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

e-mail: rikha.murliasari@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence the credibility of communicators/informant on Knowledge Level Government Apparatus Village/Sub, how much influence Logic Design Links to the Knowledge Level Government Apparatus Village/Sub, and how much influence the credibility of the communicator/Informant and Logic Design Book the level of Government Personnel Knowledge Village/Sub. This type of research used in this research is quantitative research eksplanatif which depict or describe a problem that the results are generalizable. Quantitative eksplanatif.

The result of this research is that there is a direct influence simultaneously between variables Credibility Communicators and Design Links to the Knowledge Level of 0,260 or 26%, which implies that the influence of independent variables (credibility and message design) on the dependent variable (the level of knowledge) is approximately 26%. With high credibility communicator/resource will be easily trusted by the communicant.

Keywords: *credibility; communicators/speaker; knowledge*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kredibilitas komunikator/Narasumber terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Pemerintah Desa/Kelurahan, seberapa besar pengaruh Logika Desain Pesan terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Pemerintah Desa/Kelurahan, dan seberapa besar pengaruh antara Kredibilitas komunikator/Narasumber dan Logika Desain Pesan terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Pemerintah desa/kelurahan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatif di mana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya digeneralisasikan. kuantitatif eksplanatif.

Hasil Penelitian ini adalah terdapat pengaruh langsung secara simultan antara variabel Kredibilitas Komunikator dan Desain Pesan terhadap Tingkat Pengetahuan sebesar 0,260 atau 26%, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kredibilitas dan desain pesan) terhadap variabel terikat (tingkat pengetahuan) adalah sebesar 26%. Dengan kredibilitas yang tinggi seorang komunikator/narasumber akan mudah dipercaya oleh komunikan.

Kata kunci: kredibilitas; komunikator/narasumber; pengetahuan

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini tuntutan akan kualitas dan kemampuan aparatur di Daerah semakin kuat seiring dengan semakin meningkatnya tingkat pendidikan masyarakat dan kesadaran akan perlunya aparatur Daerah yang mampu bekerja secara profesional, akuntabel, taat hukum dan transparan serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kondisi yang demikian ini menuntut hadirnya pemerintah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan disegala aspek kehidupan masyarakat.

Saat ini kualitas sumber daya aparatur pemerintah di Daerah (termasuk desa dan kelurahan) belum dikolola secara baik sehingga persoalan ini menjadi fokus Kemenpan dan RB, hal ini tercermin dari delapan program pada roadmap reformasi birokrasi 2010-2014, salah satu di antaranya adalah program peningkatan kualitas pelayanan publik (Perpres Nomor 81 Tahun 2010). Sama halnya dengan Kemenpan dan RB, Kemendagri melalui Dirjen Bina Pemdes telah menentukan arah kebijakan dalam pengaturan Desa yang salah satunya, yaitu membentuk pemerintahan Desa yang profesional, efisien dan efektif, terbuka serta bertanggung jawab. (Perpres Nomor 11 Tahun 2015).

Dengan mengacu dari dua hal tersebut, maka peningkatan kapasitas aparatur di Daerah (Desa dan Kelurahan) melalui pelatihan-pelatihan menjadi suatu keharusan dan merupakan agenda utama dalam pembangunan di daerah, sebab Pemerintah Desa/Kelurahan memiliki peran yang strategis dan sebagai kunci

keberhasilan pembangunan di tingkat desa/kelurahan.

Peningkatan kapasitas aparat Pemerintah desa dan kelurahan dalam hal pengetahuan dan kemampuan mereka saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab perlu dilakukan untuk mengimbangi dinamika dan perkembangan masyarakat yang ada di desa/kelurahan. Tanpa adanya upaya tersebut mustahil pembangunan akan berhasil mengingat keterbatasan sumber daya yang ada di tingkat desa/kelurahan.

Menurut Masdar (2005) ada empat misi utama dalam mengembangkan aparatur, yaitu: (1) mewujudkan sistem penyelenggara negara yang profesional, (2) mengembangkan etika birokrasi dan budaya kerja yang transparan, (3) akuntabel, peka dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat, (4) mewujudkan sistem manajemen pelayanan publik yang cepat, tepat dan memuaskan.

Mengingat kompleksnya aspek-aspek atau bidang yang hendak dibangun di tingkat pemerintahan terendah tersebut, maka salah satu aspek yang terlebih dahulu perlu dibangun adalah peningkatan kemampuan aparat Pemerintah Desa/Kelurahan dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan, di samping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek-aspek lainnya.

Tahun 2014 merupakan tonggak baru dalam pelaksanaan Otonomi Daerah. UU Pemerintahan Daerah yang ditopang oleh tiga pilar utamanya, yakni Otonomi Daerah, Pemerintahan Desa, dan Pemilukada telah dipisah dan diatur dengan UU tersendiri.

Aspek positif dari pemisahan UU tersebut sangat dirasakan oleh desa-desa

di Kota Ambon, Desa berdasarkan UU nomor 06/2014 bukan hanya memiliki kewenangan yang begitu luas, namun juga diberikan dana transfer yang begitu fantastis. Akan tetapi permasalahan yang muncul kemudian adalah bagaimana kesiapan aparatur desa dalam menata dan mengelola administrasi Pemerintahan termasuk pengelolaan Dana Desa (DD) dan Alokasi Dana Desa (ADD) yang nilainya bisa menyentuh milyaran rupiah ini.

Hal ini harus menjadi perhatian serius sekaligus tantangan dari Pemerintah Kota Ambon khususnya BPPMD Kota Ambon untuk melakukan pembinaan-pembinaan, sehingga Desa dalam pengeloannya dapat berjalan dengan baik.

Aspek negatifnya adalah malah terjadi pada Kelurahan di Kota Ambon. Sebagai unit Pemerintahan yang setingkat dengan Desa, Kelurahan mengalami degradasi fungsi dan kedudukan. Pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 kelurahan adalah SKPD dan diberikan kewenangan oleh Kepala Daerah dan diberikan kewenangan pengelolaan keuangan sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, kedudukan Kelurahan bukan lagi sebagai SKPD dan tidak lagi memiliki kewenangan pengelolaan keuangan dan hanya merupakan perangkat kecamatan serta tidak diberikan dana transfer seperti Desa padahal ada masyarakat juga di Kelurahan seperti halnya Desa. Di samping itu Peraturan Pemerintah dari UU 23 Tahun 2014 sampai saat ini belum ada, hal ini sedikit banyak memberikan pengaruh terhadap Aparat Pemerintah Kelurahan dalam menjalankan

fungsinya. Kondisi ini harus dicermati secara baik oleh para pengambil kebijakan di Daerah sehingga tidak memunculkan kecemburuan yang berlebihan mengingat keberadaan Desa maupun Kelurahan merupakan representasi dari kehadiran pemerintah di tengah-tengah masyarakat.

Pemerintah Kota Ambon dalam agenda pembangunan lima tahunnya telah memasukan issue penguatan kapasitas aparatur Pemerintah Daerah ke dalam Prioritas dan Sasaran Pembangunan Kota Ambon (RPJMD Kota Ambon 2011-2016), di mana salah satu misinya adalah “Menata dan meningkatkan profesionalisme birokrasi dalam pelayanan masyarakat.” Dalam misi tersebut terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu terwujudnya birokrat yang profesional, dan terwujudnya standar pelayanan minimal.

Tantangan yang dihadapi Pemerintah Kota Ambon terkait penguatan kapasitas atau kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain:

1. Masalah Pemantapan Otonomi Daerah dan Peningkatan Tata Pemerintahan meliputi;
 - a. Masih rendahnya kualitas sumber daya aparatur yang dimiliki pemerintah Kota Ambon.
 - b. Masih rendahnya mutu pelayanan publik.
 - c. Belum jelasnya pola standar kemampuan dan pengembangan pola karier pegawai.
2. Masalah peningkatan birokrasi dan pelayanan publik meliputi;
 - a. Belum maksimal tata kelola pemerintahan melalui peningkatan

kinerja secara terpadu, berintegritas, akuntabel, berwibawa, taat kepada hukum dan transparan.

- b. Belum maksimal kualitas pelayanan publik yang ditopang oleh kelembagaan dan kapasitas pegawai pemerintah yang memadai.

Secara spesifik, kapasitas aparatur pemerintah desa/kelurahan di Kota Ambon dinilai belum maksimal dalam menjalankan perannya dan berpotensi menghambat pelaksanaan pembangunan, disebabkan karena beberapa hal:

1. Kualitas SDM atau aparatur yang ada di pemerintah desa/kelurahan belum memadai sehingga belum dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di daerah.
2. Masih kurangnya pengetahuan dan pemahaman aparatur tentang bagaimana mengelola pemerintahan desa/kelurahan yang baik, serta taat asas dan taat hukum.
3. Masih minimnya kegiatan-kegiatan penguatan kapasitas aparatur desa/kelurahan yang dilakukan oleh SKPD teknis.

Kondisi-kondisi yang demikian ini disebabkan karena konsep pengembangan aparatur selama ini lebih berorientasi pada pencapaian target program dan kebutuhan birokrasi semata, sementara potensi aparatur belum dikembangkan sepenuhnya misalkan pengetahuan, sikap mental, etos kerja dan kreativitas sebagaimana yang diharapkan. Maksud dari pernyataan ini adalah unit-unit organisasi hanya mengejar target capaian program dan penyerapan anggaran (kuantitas) semata

sedangkan output dari program belum menjadi perhatian.

Keberadaan program peningkatan kapasitas aparatur desa/kelurahan dipandang perlu untuk bisa menjawab permasalahan di atas. Memberdayakan aparat Pemerintah Desa/Kelurahan dan masyarakat tidaklah mudah, dibutuhkan suatu strategi yang tepat dalam merumuskan program-program yang akan dilaksanakan. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan sinergitas dari semua pihak dalam upaya menanggulangi berbagai permasalahan baik itu masalah yang dihadapi aparat Pemerintah Desa/Kelurahan dan masyarakat itu sendiri.

Strategi pada dasarnya merupakan penentuan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, pemilihan cara bertindak (*course of action*) yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dan alokasi sumber daya manusia serta sumber-sumber ekonomi yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Ahmad (1994:43) mengatakan bahwa strategi merupakan alat pengubah, yang pertama berkaitan dengan asas-asas dan generalisasi-generalisasi mengenai unsur-unsur dalam situasi komunikasi serta kombinasi-kombinasi ke dalam, sedangkan yang ke dua berkaitan dengan perubahan tingkah laku manusia yang terjadi sebagai hasil atau akibat komunikasi. Komunikasi pada dasarnya adalah alat (*instrument*) yang dipakai manusia untuk melakukan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok.

Sasaran atau basis pelaksanaan Program Peningkatan Kapasitas Aparatur

Desa/Kelurahan (Kegiatan pelatihan Aparatur Pemerintah Desa dalam bidang manajemen Pemerintah Desa dan Kegiatan pelatihan manajemen Pemerintah Kelurahan) adalah seluruh aparatur desa/kelurahan yang menempati posisi strategis atau memiliki jabatan struktural di mana untuk Desa (Kades, Sekdes dan Kaur/Kepala Urusan) dan Kelurahan (Lurah, Seklur dan Kasie/Kepala Seksi).

Sasaran atau target dengan pendekatan strategi pada program yang akan dilaksanakan tentunya harus bisa mempertimbangkan pemilihan strategi komunikasi yang baik, dimulai dari unsur komunikator dalam melakukan sosialisasi, penyuluhan, pelatihan serta bimtek, dan lain-lain terhadap aparat Pemerintah desa dan kelurahan.

Komunikator adalah pihak yang mengirimkan pesan kepada khalayak. Oleh karena itu, komunikator biasa disebut pengirim, sumber, *source atau encoder*. Sebagai pelaku utama dalam proses komunikasi, komunikator memegang peranan penting, terutama dalam mengendalikan jalannya komunikasi. Untuk itu, seorang komunikator harus terampil berkomunikasi, dan juga kaya ide serta penuh daya kreativitas, Cangara (2010:85). Seorang komunikator harus pandai dalam mengemas/mendesain pesan yang akan disampaikan, pesan yang dikemas harus mampu membangkitkan perhatian sasaran komunikasi, memilih media yang tepat dan tentu saja harus disesuaikan dengan kebutuhan sasaran (*needs*).

Peran komunikator pada Organisasi BPPMD Kota Ambon diharapkan bukan hanya menyangkut bagaimana

meningkatkan kapasitas aparatur Pemerintah Desa/Kelurahan, tetapi bagaimana menciptakan ide atau pesan melalui penyebaran informasi yang berguna secara efektif sesuai dengan kebutuhan dan prioritas aparatur desa/kelurahan sehingga dapat membawa perubahan, keterampilan dan sikap terutama dapat meningkatkan pengetahuan aparatur desa dan kelurahan sehingga mereka mampu melihat masalahnya dan menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa bergantung dari pihak lain.

Maksud dan tujuan dilaksanan Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa/Kelurahan yang di dalamnya terdapat kegiatan pelatihan aparatur Desa dalam bidang manajemen Pemerintah Desa dan pelatihan manajemen Pemerintah Kelurahan adalah:

1. Untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan bagi aparatur desa/kelurahan sebagai aktor penyelenggaraan Pemerintahan Desa/Kelurahan dalam menjalankan roda Pemerintahan.
2. Pelatihan ini merupakan salah satu wadah pembelajaran dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (Perangkat Desa/Kelurahan) yang memiliki kinerja tinggi dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat Desa/Kelurahan sebagai basis utama serta ujung tombak pelayanan publik.
3. Untuk membina dan meningkatkan kemampuan manjerial yang mumpuni namun sadar akan hukum bagi aparatur desa/kelurahan, sehingga tidak ada lagi produk yang dikeluarkan bertentangan dengan norma hukum.

4. Dan setelah mengikuti proses pelatihan ini diharapkan baik aparatur desa/kelurahan mempunyai pengetahuan yang cukup sehingga mampu menyelesaikan permasalahan dan persoalan di tingkat desa/kelurahan.

Selanjutnya, target utama (jangka panjang) dalam pelaksanaan pelatihan ini adalah aparatur Pemerintah Desa/Kelurahan bisa menguasai Administrasi kebijakan Desa/Kelurahan artinya bagaimana aparatur desa/kelurahan memahami bagaimana kebijakannya, bagaimana mengetahui kewenangannya dan bagaimana melakukan perencanaannya.

Pendekatan komunikasi interpersonal dan komunikasi kelompok memegang peranan penting bagi keberhasilan Komunikator/narasumber dalam menyajikan materi pelatihan. Pada prinsipnya, semua level komunikasi mempunyai fungsi dan tujuan yang sama, di mana fungsi (komunikator): mengirimkan informasi, menyatakan perasaan, menghibur, mendidik, memengaruhi dan mempertemukan berbagai harapan sosial. Sedangkan tujuan (komunikasikan): mengetahui informasi, membuat orang lain menghayati, menikmati, menambah pengetahuan, perubahan sikap dan terjadi proses integrasi sosial. Alo Liliweri (2015:77).

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kredibilitas komunikator/Narasumber terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Pemerintah desa/kelurahan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Logika Desain Pesan

terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Pemerintah desa/kelurahan.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kredibilitas komunikator/Narasumber dan Logika Desain Pesan terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Pemerintah desa/kelurahan.

Morgan dalam Soeprapto (2010:10), kapasitas adalah kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sector, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Brown dalam Soeprapto (2010:09) mendefinisikan kapasitas sebagai sebagai suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kapasitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu, suatu organisasi atau suatu sistem dalam melaksanakan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mencapai tujuan bersama dalam pembangunan.

Dalam meningkatkan kapasitas, menurut Soeprapto (2010: 14) dapat dilaksanakan melalui berbagai level/tingkatan:

- Pada Tingkatan Sistem; Terutama dilakukan baik melalui pengembangan

kebijakan, peraturan (Regulasi dan deregulasi) agar sistem yang ada dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk menjamin tercapainya tujuan individu maupun organisasi tersebut.

- Pada Tingkatan Organisasi; Secara umum dilakukan dengan pengembangan aturan main organisasi, sistem kepemimpinan, sistem manajemen, pengembangan sumberdaya manusia, serta pengembangan jaringan organisasi.
- Pada Tingkatan individual; Secara umum dilakukan dengan pendidikan, pengajaran dan pembelajaran secara luas kepada individu itu sendiri dengan berbagai macam metode baik metode pendidikan dengan pendekatan pedagogi maupun dengan pendekatan andragogi. Tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal tapi juga melalui nonformal seperti kursus-kursus, pelatihan, magang, sosialisasi dll.

Dalam penelitian ini, peneliti memberi batasan penelitian, di mana dalam mengkaji kapasitas aparatur/kualitas sumber daya aparatur dilihat dari tingkat pengetahuan aparatur desa dan kelurahan. Di mana Pengetahuan adalah hasil dari tingkah laku dan ini terjadi setelah seseorang melakukan suatu pengindraan terhadap suatu objek tertentu.

Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia, yaitu indra penglihatan, penciuman, rasa, raba dan pengucapan. sebagian pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Soekidjo Notoatmojo, 2002:3).

Berbicara mengenai kapasitas aparatur erat hubungannya dengan apa yang

dinamakan dengan kualitas SDM. Menurut Ruky (2003:57) kualitas sumber daya manusia adalah “Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”. Koswara (2001:266-267) menyatakan bahwa konteks kualitas sumber daya aparatur di era otonomi adalah kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk kepada unsur staf dan pelaksana di lingkungan Pemerintah Daerah.

Mengaju pada konsep-konsep di atas, maka pada tataran Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Desa/Kelurahan yang meliputi dua kegiatan, yakni Pelatihan Manajemen Aparatur Pemerintah Desa dan Pelatihan Manajemen Aparatur Pemerintah Kelurahan yang dilaksanakan oleh BPPMD Kota Ambon, seorang komunikator/narasumber diharapkan mampu memberikan informasi/pesan, pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya kepada aparat Desa/Kelurahan (komunikasikan), sehingga terbentuk keselarasan dan kesepahaman dalam melaksanakan pembangunan di Daerah.

1. Komunikasi Langsung (*Direct Communication*)

Komunikasi langsung merupakan komunikasi antara komunikator dengan komunikan secara tatap muka atau saling melihat (*face to face*). Komunikasi dalam bentuk ini terbagi dalam komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) dan komunikasi kelompok (*group communication*).

2. Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok merupakan komunikasi yang terjadi antara seorang

komunikator dengan komunikan yang jumlahnya lebih dari dua.

Menurut Effendy (1992:3) Komunikasi kelompok dibagi menjadi dua yakni: (1) komunikasi kelompok kecil, dapat dimaknai antara komunikator dengan komunikan dapat terjadi dialog atau tanya jawab. Komunikasi kelompok kecil lebih bersifat *rasional*, artinya dalam situasi komunikasi seperti itu pesan komunikator yang disampaikan harus terarah pada rasio komunikan, bukan kepada emosinya. Biasanya anggota dalam kelompok ini lebih homogen. (2) Komunikasi kelompok besar diartikan sebagai proses komunikasi di mana seorang komunikator berperan sebagai pengirim pesan mengirimkan pesan kepada sejumlah besar khalayak yang tidak saling mengenal.

Proses aliran pesannya *linier* atau searah dari komunikator kepada komunikan, di mana proses dialog atau tanya jawab akan sulit terjadi dan lebih bersifat formal karena anggota kelompok lebih heterogen.

Selanjutnya Deddy Mulyana (2001) mendefinisikan komunikasi kelompok adalah komunikasi antara seseorang dengan sekelompok orang yang lebih dari sekedar tatap muka. Kelompok sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, mengenal satu sama lainnya dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Sementara menurut Eilers (2001) Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang terjadi di antara dua orang atau lebih yang membentuk suatu kelompok tertentu. Di dalam kelompok tersebut biasanya ditemukan orientasi nilai bersama, peran yang tetap, suatu komunikasi interpersonal yang terorganisir.

Dalam komunikasi baik interpersonal maupun kelompok, hal yang terpenting adalah bagaimana agar suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator itu dapat memberikan dampak atau efek kepada komunikan, dampak atau efek yang ditimbulkan dapat dibedakan menjadi (a) dampak kognitif, di mana sesuatu yang timbul pada diri komunikan atau terjadi peningkatan intelektualitasnya. Pesan yang disampaikan komunikator bertujuan untuk mengubah pikiran komunikan. (b) dampak afektif, pada bagian ini tujuan komunikator bukan hanya sekedar membuat komunikan menjadi tahu, akan tetapi membuat komunikan tergerak hatinya, menimbulkan perasaan tertentu. (c) dampak konatif (behavioral), yakni sesuatu yang timbul pada komunikan dalam bentuk perilaku, tindakan atau kegiatan. Secara nyata teori ini memberikan penjelasan semakin kredibel sumber maka akan semakin mudah memengaruhi cara pandang audiens.

Kredibilitas sumber menurut pandangan Belch and Belch (2001: 173), terkait pada bagaimana komunikan melihat sumber memiliki pengetahuan yang relevan, keterampilan (*skill*), pengalaman, kejujuran dan memberikan informasi yang tidak bias dan objektif. Dalam pandangannya, seorang komunikator yang *credible* akan memengaruhi komunikan pada keyakinan-keyakinannya, opini-opininya, sikap dan perilakunya melalui proses internalisasi. Proses ini diartikan sebagai proses yang terjadi di mana komunikan mengadopsi apa yang disampaikan komunikator.

Aristoteles dalam Cangara (2007:91), kredibilitas bisa diperoleh jika seorang komunikator mempunyai *ethos*, *pathos* dan *logos*. *Ethos* ialah kekuatan yang

dimiliki pembicara dari karakter pribadinya, sehingga ucapan-ucapannya dapat dipercaya. *Pathos* ialah kekuatan yang dimiliki seorang pembicara dalam mengendalikan emosi pendengarnya. *Logos* ialah kekuatan yang dimiliki komunikator melalui argumentasinya.

Berlo seorang pakar komunikasi menambahkan bahwa kredibilitas seorang komunikator bisa diperoleh bila komunikator tersebut memiliki keterampilan berkomunikasi secara lisan dan tertulis (*communications skill*), pengetahuan yang luas tentang apa yang dibahas (*knowledge*), sikap jujur dan bersahabat (*attitude*) serta mampu beradaptasi dengan sistem sosial dan budaya (*social and culture system*) di mana khalayaknya berada (Cangara, 2007:97).

James Mc Croskey dalam Cangara (2007:92) lebih jauh menjelaskan bahwa kredibilitas seorang komunikator dapat bersumber dari:

1. Kompetensi (*competence*), adalah penguasaan yang dimiliki komunikator pada masalah yang dibahasnya. Dengan kata lain kualitas seorang komunikator yang dinilai oleh aparatur desa/kelurahan.
2. Sikap (*character*), menunjukkan pribadi komunikator, apakah ia tegar atau toleran dalam prinsip. Dengan kata lain, sikap seorang komunikator dinilai oleh aparatur desa/kelurahan.
3. Tujuan (*intention*), menunjukkan apakah hal-hal yang disampaikan itu mempunyai maksud baik atau tidak. Dengan kata lain, maksud yang baik dari seorang komunikator akan membuat aparatur desa/kelurahan percaya padanya.
4. Kepribadian (*personality*), menunjukkan apakah pembicara memiliki pribadi yang hangat dan bersahabat. Kesan yang didapat oleh aparatur desa/kelurahan terhadap seorang komunikator dapat disimpulkan pada perilakunya disaat membawakan materi.
5. Dinamika (*dynamism*), menunjukkan apakah hal-hal yang disampaikan itu menarik atau sebaliknya justru membosankan. Aparatur Desa/Kelurahan akan memberi perhatian lebih kepada seorang komunikator ketika komunikator tersebut memberikan informasi dengan penuh semangat dan keyakinan.

Kredibilitas merupakan persepsi komunikasi terhadap sejumlah kelebihan-kelebihan yang ditunjukkan oleh komunikator/narasumber. Komunikasi bisa dikatakan berhasil jika seorang komunikator mampu menunjukkan *Source Credibility* artinya menjadi sumber kepercayaan. Kepercayaan komunikasi kepada komunikator mencerminkan bahwa pesan/informasi yang disampaikan dianggap benar dan sesuai kenyataan. Hal ini sesuai dengan teori kredibilitas sumber, Hovland (1953) yang menyebutkan bahwa seseorang akan lebih mudah dipengaruhi apabila sumbernya memiliki kredibilitas yang cukup.

Dengan kredibilitas yang tinggi komunikator/narasumber dapat mempersuasi aparatur desa dan kelurahan sehingga mampu meningkatkan pengetahuan mereka. Engel (dalam albania 2011: 18) mengatakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang tersimpan dalam ingatan sehingga tingkat pengetahuan merupakan seberapa banyak

informasi yang tersimpan ketika seseorang menerima informasi, apakah tinggi, sedang atau rendah. Ini artinya pengetahuan merupakan sejumlah informasi/pesan yang dapat diingat dari aktivitas sensoris oleh mata dan telinga.

Dengan demikian, pengetahuan aparatur desa dan kelurahan dalam pelatihan dapat dipengaruhi oleh seberapa banyak pesan atau informasi bisa diterima dan dianggap benar yang disampaikan oleh komunikator/narasumber yang memiliki kredibilitas tinggi. aparatur desa/ kelurahan dalam pelatihan manajemen pemerintah desa dan kelurahan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatif di mana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya digeneralisasikan. kuantitatif eksplanatif. Pengertian metode kuantitatif eksplanatif menurut Bungin (2001: 29) adalah di mana penelitian tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Penelitian eksplanatif dilakukan terhadap sampel dan hasil penelitian tersebut dapat digeneralisasikan terhadap populasinya.

Dasar penelitian dari penelitian ini adalah metode survei. Survei adalah pengamatan atau penyelidikan secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tetap terhadap suatu persoalan dan objek tertentu, di daerah, kelompok, komunitas atau lokasi tertentu yang akan ditelaah (Ruslan, 2004: 210). Penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintah desa/kelurahan peserta kegiatan pelatihan manajemen aparatur pemerintah desa dan kelurahan, yakni 145 orang yang tersebar dari 5 kecamatan.

Teknik sampling yang digunakan adalah *Multi Stage Random Sampling*, yakni penarikan sampel secara random yang dilakukan melalui dua tahap sebagai berikut.

- a. Menentukan jumlah desa dan kelurahan dari setiap kecamatan
- b. Menentukan jumlah aparatur desa/ kelurahan yang terpilih sebagai sampel

Dengan teknik ini, maka dapat ditentukan jumlah sampel sebanyak 75 aparatur desa dan kelurahan. Pengukuran Skala digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang tersedia pada instrument dalam penelitian ini (kuesioner) demi mengumpulkan data primer. Pengukuran skala pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Azwar; 2008).

Penggunaan skala likert ini untuk menunjukkan suatu pengukuran bahwa semakin tinggi skor atau nilai berarti memiliki indikasi yang positif, sedangkan skor atau nilai rendah menunjukkan indikasi yang negatif.

1. Sangat/Selalu, nilai/skor 5 untuk kategori jawaban yang sangat mendukung pertanyaan.
2. Cukup/Sering, nilai/skor 4 untuk kategori jawaban yang sangat mendukung pertanyaan

3. Biasa saja/Kadang-kadang, nilai/skor 3 untuk kategori jawaban yang mendukung pertanyaan
4. Kurang/Jarang, nilai/skor 2 untuk kategori jawaban yang kurang mendukung pertanyaan
5. Tidak/Tidak pernah, nilai/skor 1 untuk kategori jawaban yang tidak mendukung pertanyaan.

Berdasarkan hasil uji tersebut nilai korelasi antara pertanyaan-pertanyaan untuk kelima indikator dalam variabel kredibilitas diketahui bahwa nilai total korelasi $> 0,30$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan adalah valid.

• Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, di mana tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antara variabel independen dengan model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Nilai DW sebesar 1.821, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi (1.821 berada pada rentang -2 s.d. +2).

3. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas diuji menggunakan uji Glejser. Dasar Pengambilan keputusan pada Uji Glejser adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 simpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 simpulannya adalah terjadi heterokedastisitas

4. Uji Linieritas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa tingkat hprediktor (X) dengan variabel kriterium (Y) kesemuanya memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Ini berarti bahwa terdapat hubungan linear antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).

Rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan rumusnya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 1997:251):

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

- Y: Nilai Y yang diharapkan (prediksi)
 X: Variabel bebas yang masuk dalam model
 a: *intercept* (konstanta), yakni nilai Y semua nilai X sama dengan 0.
 b: *slope* (koefisien regresi), yakni bilangan yang menunjukkan berapa nilai Y naik/turun, apabila nilai X tertentu naik/turun satu satuan.
 k: jumlah variabel bebas yang ada dalam model

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Objek Penelitian

1. Aparatur Pemerintah Kota Ambon
 Aparatur pemerintah Kota Ambon yang berjumlah ± 7.623 orang memiliki

tingkat pendidikan yang ditamatkan sangat bervariasi. Dari hasil penelitian diperoleh, Aparatur Pemerintah Kota Ambon yang laki-laki menamatkan pendidikan SD/Sederajat sebanyak 52 orang, SMP/Sederajat sebanyak 54 orang, SMA/Sederajat sebanyak 1041 orang, Diploma sebanyak 307 orang, S1 sebanyak 738 orang, S2 sebanyak 62 orang, sedangkan untuk perempuan SD/Sederajat sebanyak 2 orang, SMP/Sederajat sebanyak 9 orang, SMA/Sederajat sebanyak 1348 orang, Diploma sebanyak 1685 orang, S1 sebanyak 2306 orang, S2 sebanyak 19 orang.

2. Aparatur Kelurahan

Dalam rangka menjalankan roda Pemerintahan serta mempercepat pelayanan kepada masyarakat, Pemerintah Kota Ambon dalam visi misinya 2011-2016 "***Ambon yang Maju, Mandiri, Religius, Lestari dan Harmonis***" menitikberatkan pada 8 (delapan) sasaran pembangunan, di mana salah satu pointnya adalah ***Menata dan meningkatkan profesionalisme birokrasi dalam pelayanan masyarakat*** dengan sasaran/tujuan, yaitu:

- a. Peningkatan pelayanan publik yang prima
- b. Penataan Kelembagaan dan institusi sesuai standar SPM dan SOP
- c. Peningkatan kualitas Aparatur Pemerintahan Kota Ambon agar mampu mengakomodasi tuntutan aspirasi masyarakat
- d. Penggalan sumber-sumber pendapatan untuk meningkatkan pendapatan daerah

- e. Pengelolaan keuangan daerah secara optimal, efisien, sistematis dan akuntabel
- f. Peningkatan pengawasan dan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota dan Legislatif.

Desa dan kelurahan yang memadai pada prinsipnya sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi dalam hal ini memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan tepat serta taat asas dan taat hukum.

Dari 20 kelurahan yang ada di Kota Ambon dengan total jabatan struktural sebanyak 120 jabatan (tidak termasuk staf), yang terisi sebanyak 89 jabatan dengan berbagai klasifikasi atau 74,17 %.

3. Aparatur Desa

Berbeda dengan Kelurahan, Desa dalam tata kelola Pemerintahan memiliki keistimewaan tersendiri, ini disebabkan Desa diatur dengan Undang-undang tersendiri sebagai konsekuensi dari semangat reformasi, dalam UU nomor 06 Tahun 2014, Desa memiliki kewenangan yang begitu luas mulai dari pengelolaan administrasi pemerintahan sampai pada pengelolaan keuangan Desa. Dari 30 Desa yang ada di Kota Ambon, dengan total jabatan struktural sebanyak 150 jabatan yang tersedia telah terisi secara keseluruhan dengan berbagai klasifikasi atau 100 %.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 56,67 % atau 41 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 41,33 % atau 31 responden memberikan penilaian

tinggi dan 4 % atau 3 responden memberikan nilai sedang.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variable, yaitu: Kredibilitas komunikator/narasumber (X_1), Logika Desain Pesan (X_2) dan Tingkat Pengetahuan Aparatur Desa/Kelurahan (Y). Pengumpulan Data untuk Variabel (X_1) dan (X_2) menggunakan kuesioner dengan responden 75 aparatur desa/kelurahan. Sedangkan pengumpulan data (Y) menggunakan data hasil Tes setelah melaksanakan pelatihan.

• Kredibilitas Komunikator

Dalam penelitian ini, Kredibilitas Komunikator terdiri dari 18 item pernyataan dengan 5 indikator yakni: Kompetensi, Sikap, Tujuan, Kepribadian dan Dinamika. Jawaban responden atas masing-masing indikator sangat beragam. sehingga diperoleh hasil dari masing-masing indikator sebagai berikut.

a. Kompetensi

Indikator Kompetensi terdiri dari 4 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban diberi skor 1 sampai 5, dari 4 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 4 dan nilai maksimal 20, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar penguasaan yang dimiliki komunikator/narasumber pada masalah yang dibahas dalam pelatihan manajemen aparatur desa/kelurahan.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 56,67% atau 41 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 41,33 % atau 31 responden memberikan penilaian tinggi dan 4 % atau 3 responden memberikan nilai sedang.

b. Sikap.

Indikator Sikap terdiri dari 3 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 3 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 3 dan nilai maksimal 15, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber menunjukkan pribadi komunikator, apakah ia tegar atau toleran dalam prinsip selama pelatihan manajemen aparatur desa/kelurahan berlangsung.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 52 % atau 39 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 41,33 % atau 31 responden memberikan penilaian tinggi dan 6,67 % atau 5 responden memberikan nilai sedang.

c. Tujuan

Indikator tujuan terdiri dari 3 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 3 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 3 dan nilai maksimal 15, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat

tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber menunjukkan apakah hal-hal yang disampaikan itu mempunyai maksud baik atau tidak.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 46,67 % atau 35 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 37,33 % atau 28 responden memberikan penilaian tinggi dan 16 % atau 12 responden memberikan nilai sedang.

d. Kepribadian

Indikator kepribadian terdiri dari 4 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 4 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 4 dan nilai maksimal 20, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber memiliki pribadi yang hangat dan bersahabat.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 41,33 % atau 31 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 49,33 % atau 37 responden memberikan penilaian tinggi dan 9,33 % atau 7 responden memberikan nilai sedang.

e. Dinamika

Indikator dinamika terdiri dari 4 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 4 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan

nilai minimal 4 dan nilai maksimal 20, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber menunjukkan apakah hal-hal yang disampaikan itu menarik atau sebaliknya.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 29,33 % atau 22 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 50,67 % atau 38 responden memberikan penilaian tinggi dan 20 % atau 15 responden memberikan nilai sedang.

- **Logika Desain Pesan**

Dalam penelitian ini, Logika Desain Pesan terdiri dari 15 item pernyataan dengan 3 indikator yakni: Logika Ekspresif, Logika Konvensional dan Logika Retorika. Jawaban responden atas masing-masing indikator sangat beragam. sehingga diperoleh hasil dari masing-masing indikator sebagai berikut.

- a. Logika Ekspresif

Indikator ekspresif terdiri dari 5 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 5 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 5 dan nilai maksimal 25, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber menggunakan logika ekspresif.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 12 % atau 9 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 62,67 % atau 47 responden memberikan penilaian tinggi dan 25,33 % atau 19 responden memberikan nilai sedang.

b. Logika Konvensional

Indikator konvensional terdiri dari 5 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 5 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 5 dan nilai maksimal 25, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber menggunakan logika konvensional.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 86,67 % atau 65 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 13,33 % atau 10 responden memberikan penilaian tinggi.

c. Logika Retorika

Indikator retorika terdiri dari 5 item pernyataan dengan masing-masing alternatif jawaban di beri skor 1 sampai 5, dari 5 item pernyataan diperoleh nilai gabungan dengan nilai minimal 5 dan nilai maksimal 25, kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelas, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Pembagian kategori ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar komunikator/narasumber menggunakan logika retorika.

Dari hasil olahan data memperlihatkan bahwa sebanyak 89,33 % atau 67 responden memberikan penilaian sangat tinggi, 10,67 % atau 8 responden memberikan penilaian tinggi.

d. Tingkat Pengetahuan Aparatur

Pertanyaan-pertanyaan dalam tes ini sepenuhnya bersumber dari materi-materi yang diberikan dalam pelatihan. Dalam pelaksanaannya jumlah soal dikelompokkan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu pertama tes pemahaman aparatur desa/kelurahan dan yang kedua adalah tes pengetahuan terhadap materi pelatihan yang disajikan.

Jawaban atas pertanyaan di lambangkan dengan (B) untuk benar dan (S) untuk salah. bobot nilai untuk jawaban benar adalah 4 (empat) dan jawaban salah adalah 0 (nol). Berdasarkan output tabel di atas, dari 75 rang yang melaksanakan tes diketahui sebanyak 20 aparatur atau 26,67% (mayoritas) mendapat nilai 84 dari total 100 sementara sisanya memperoleh nilai yang beragam.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, teknik analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas (Kredibilitas Komunikator dan Logika Desain Pesan) terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur Desa/Kelurahan, adapun rumus regresi berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots$$

Di mana:

Y= variabel tidak bebas (subjek dalam variabel tak bebas/depende yang diprediksi)

X= variabel bebas (subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu)

a = nilai intercept (konstan) atau harga Y bila X = 0

b= koefisien regresi, yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e = kesalahan pengganggu (error)

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas/independent terhadap variabel terikat/dependent. Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikat dapat diprediksi besarnya. Dasar pengambilan keputusan regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05.

- Jika t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
- Jika t hitung < t tabel atau nilai sig > 0,05, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

• Pengaruh X_1 terhadap Y

Coefficients^a

T	Sig.
11.634	.000
3.850	.000

a. Dependent Variable: T_Pengetahuan

Dari hasil olahan data, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,850 dengan nilai sig

0,000 < 0,05, artinya variabel kredibilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat pengetahuan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kredibilitas komunikator/narasumber terhadap tingkat pengetahuan aparatur desa/kelurahan dalam pelatihan dapat diterima (Ha 1 diterima).

• Pengaruh X_2 terhadap Y

Coefficients^a

T	Sig.
7.212	.000
2.182	.032

a. Dependent Variable: T_Pengetahuan

Dari hasil olahan data, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,182 dengan nilai sig 0,032 < 0,05, artinya variabel logika desain pesan berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat pengetahuan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh logika desain pesan terhadap tingkat pengetahuan dan pemahaman aparatur desa/kelurahan dalam pelatihan dapat diterima (Ha 2 diterima).

• Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.240	5.967

a. Predictors: (Constant), D_Pesan, Kredibilitas

Dari *output* model summary di atas terlihat bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,510 yang berarti bahwa variabel dependent dan independent dapat dikategorikan memiliki hubungan linier yang kuat.

• **Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.260	.240	5.967

a. Predictors: (Constant), D_Pesan, Kredibilitas

Dari tabel di atas, nilai R Square, yaitu sebesar 0,260. Hasil ini menunjukkan bahwa baik variabel Kredibilitas Komunikator dan Desain Pesan dapat menjelaskan terhadap variabel Tingkat Pengetahuan sebesar 26 %. Karena dari dua variabel penelitian baru dapat menjelaskan sebesar 26 %, hal ini berarti masih ada variabel lain sebesar 74 %. Maksud dari pernyataan ini adalah Tingkat Pengetahuan dipengaruhi oleh banyak faktor, dua faktor yang diteliti baru mampu menjelaskan sebesar 26 %, sementara faktor lain di luar dari penelitian ini menjelaskan sebesar 74 %.

• **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Di samping itu menunjukkan apakah semua variabel independent dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependent.

ANOVA^a

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	901.604	2	450.802	12.660	.000 ^b
Residual	2563.782	72	35.608		
Total	3465.387	74			

a. Dependent Variable: T_Pengetahuan

b. Predictors: (Constant), D_Pesan, Kredibilitas

Karena nilai F hitung > F tabel dan sig < 0,05 maka keputusan adalah tolak. Dengan tingkat signifikansi 5 % didapat simpulan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel tingkat pengetahuan aparatur atau semua variabel independent secara simultan mempaengaruhi variabel dependent.

• **Uji t**

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients^a

t	Sig.
3.692	.000
4.400	.000
2.982	.004

a. Dependent Variable: T_Pengetahuan

Berdasarkan hasil uji t hitung pada tabel di atas, diketahui bahwa:

- Nilai t hitung untuk (X₁) sebesar 4,400 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel kredibilitas berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengetahuan.
- Nilai t hitung untuk (X₂) sebesar 2,982 dengan signifikansi 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel logika desain pesan berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengetahuan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (kredibilitas komunikator, desain pesan) terhadap variabel dependent (tingkat pengetahuan).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
T_Pengetahuan	84.85	6.843	75
Kredibilitas	73.16	9.813	75

Dari output di atas, rata-rata tingkat pengetahuan 75 aparatur desa dan kelurahan adalah 84,85 dengan standar deviasi 6,843.

Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	37.707	10.214		3.692	.000
1 Kredibilitas	.314	.071	.450	4.400	.000
D_Pesan	.378	.127	.305	2.982	.004

a. Dependent Variable: T_Pengetahuan

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 37,707 + 0,314 X_1 + 0,378 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda di atas, maka didapat Kredibilitas Komunikator X_1 (b_1) sebesar 0,314, artinya apabila variabel Kredibilitas Komunikator meningkat satu satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan, maka Tingkat Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,314 satuan. Besarnya koefisien regresi variabel Desain Pesan X_2 (b_2) sebesar 0,378, artinya apabila variabel Desain Pesan meningkat satu satuan dengan asumsi variabel bebas lain konstan, maka Tingkat Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,378 satuan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap Kredibilitas Komunikator/Narasumber, Logika Desain Pesan, maka diperoleh simpulan untuk menjawab hipotesis pada perumusan masalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama

Pengaruh kredibilitas komunikator terhadap tingkat pengetahuan aparatur dalam hasil penelitian menunjukkan hasil signifikan, ini dilihat dari nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,314 artinya apabila variabel Kredibilitas Komunikator meningkat satu satuan, maka Tingkat Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,314 satuan. Kredibilitas seseorang mempunyai peranan yang penting dalam mempersuasi orang lain untuk menentukan pandangannya.

2. Hipotesis Kedua

Terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara Desain Pesan (X_2) terhadap Tingkat Pengetahuan Aparatur (Y). Pengaruh logika desain pesan terhadap tingkat pengetahuan aparatur dalam hasil penelitian menunjukkan hasil signifikan, ini dilihat dari nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,378, artinya apabila variabel Desain Pesan meningkat satu satuan maka Tingkat Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,378 satuan.

3. Hipotesis Ketiga

Terdapat Pengaruh secara simultan antara variabel Kredibilitas Komunikator dan variabel Logika Desain Pesan terhadap Tingkat Pengetahuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4.400 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel kredibilitas berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat pengetahuan. Pada tabel koefisien, nilai konstanta (a) sebesar 37.707 dan nilai kredibilitas (b) sebesar 0,314, ini artinya bahwa setiap penambahan satu nilai kredibilitas, maka nilai tingkat pengetahuan akan bertambah sebesar 0,314
2. Dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,982 dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel logika desain pesan terhadap tingkat pengetahuan aparatur desa/kelurahan sebesar 0.061 atau 6,1%. Pada tabel koefisien, nilai konstanta (a) sebesar 37.707 dan nilai desain pesan (b) sebesar 0,378, ini artinya bahwa setiap penambahan satu nilai desain pesan, maka nilai tingkat pengetahuan akan bertambah sebesar 0,378
3. Terdapat pengaruh langsung secara simultan antara variabel Kredibilitas Komunikator dan Desain Pesan terhadap Tingkat Pengetahuan sebesar 0,260 atau 26%, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kredibilitas dan desain pesan) terhadap variabel terikat (tingkat pengetahuan) adalah sebesar 26%. Nilai F hitung sebesar 12.660 dengan signifikansi 0,000, karena

harga signifikansi dari F hitung lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent.

Implikasi

1. Implikasi Teoretis
 Dalam Penelitian ini, teori-teori yang digunakan, yaitu teori kredibilitas komunikator (Mc.Croskey) dan Logika Desain Pesan (O'Keefe), untuk melihat efektivitas komunikasi yang dilakukan. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Kredibilitas Sumber dan Logika Desain Pesan dengan pendekatan komunikasi interpersonal dan kelompok dapat meningkatkan pengetahuan Aparatur Pemerintah desa/kelurahan. Namun hasil dari penggunaan dua variabel ini baru mampu menjelaskan sebesar 26 %, artinya masih ada variabel lain sebesar 74 % di luar model ini. Terhadap penelitian lanjutan yang ingin mengetahui pengaruh efektivitas komunikasi yang dibangun dilihat dari sisi kredibilitas dan desain pesan, pendekatan kuantitatif/kualitatif bisa digunakan dengan menambah faktor lain. Relevansi hasil penelitian dengan penggunaan teori-teori ini adalah bahwa kredibilitas komunikator dan logika desain pesan mutlak diperlukan komunikator dalam mempersuasi komunikan dalam hal ini meningkatkan pengetahuan aparatur desa dan kelurahan di samping melihat faktor lain.
2. Implikasi Metodologi
 Dari hasil penelitian jelas bahwa masih diperlukan faktor lain, untuk itu

demi menyempurnakan penelitian ini dan mengungkap faktor lain tersebut, terhadap penelitian selanjutnya disarankan sebaiknya menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel.

Saran

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang terkait dengan pengaruh kredibilitas komunikator/narasumber dan desain pesan terhadap tingkat pengetahuan dengan maksud untuk menjawab 74 % yang belum terjawab pada periode waktu yang berbeda dengan maksud untuk mengetahui konsistensi dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks Umum

- Ahmad, A. S., 1994, *Kebijaksanaan dan Perencanaan Komunikasi*, Ujung Pandang: Hasanuddin University Press.
- Achmad S Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas, Mengubah Visi menjadi Realitas. edisi Pertama*. PT Gramedia pustaka Utama. Jakarta
- Alo, Liliweri. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Citra Aditya Bakti. Bandung
- Azwar S. 2011. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Belch & Belch. 2001. *Advertising & Promotion: An Integrated Marketing Communication Perspective*. New York: McGraw Hill

- Berger, C. R. dkk. 2011. *The Handbook Of Communication Science*. USA: Wadsworth Cengage, Hafied. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Effendy, Onong Uchjana. 1992. *Dinamika Komunikasi*. Edisi Revisi. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Hamzah B Uno. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara,
- Hovland, Carl L. 2007. *Source of Communication*. London: Yale University Publicity
- Koswara, 2001. *Dinamika Informasi Dalam Era Global*, CV. Rajawali. Jakarta.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*, Malang: UPT. Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mulyana, Deddy, 2001 *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Strategik Organisasi non Profit Bidang Pemerintahan (dengan ilustrasi Bidang Pendidikan)*, Gajah Mada, Yogyakarta.
- O'Keefe, Barbara J. 1998. *"The Logic of Message Design: Individual Differences in Reasoning About Communication"*. *Communication Monograph* 55.
- Pawit M Yusuf. 2010. *Komunikasi Instruksional*, Jakarta: Bumi Aksara,
- H.R. Riyadi Soeprapto, MS, 2010, *The Capacity Building For Local Government Toward Good Governance*, Word bank
- Rahmat, Jalaludin, 1994, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Rosda)

Ritonga, M Jamiluddin. 2005. *Tipologi Pesan Persuasif*. Jakarta: Indeks.

Rogers, E. M. 2001. *Communication Technology: The New Media in Society*. NewYork: The Free Press.

Buku Teks Metodologi

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.

Azwar,S. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar offset. Yogyakarta.

Budiono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. UNS Press. Surakarta.

Bungin B. 2001, “*Metodelogi Penelitian Sosial*” Surabaya: Airlangga University Press.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan IV. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

.2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamidi. 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

Djarwanto. 1993. *Statistik Induktif Edisi Empat*. BPFE. Yogyakarta.

Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Ridwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. CV. Alfabeta: Bandung.

Ruslan, Rosady. 2008. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Statistik Non Parametrik*. PT Elex Media Computindo, Jakarta.

Singarimbun, M. dan Effendi, S., ed. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta

Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung

Muhammad IH. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta

Lain-lain

Nurhaidar. 2009. *Analisis Strategi Komunikasi Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Terhadap Peningkatan Kunjungan Wisatawan Pasca Konflik di Kabupaten Poso*. Universitas Hasanuddin. Makassar (*tidak dipublikasikan*).

Nurjanah. Nasir. 2014. *Strategi komunikasi inovasi dalam pengembangan potensi desa wisata*. Volume 5, Nomor 1, hlm. 1-118

Peraturan Pemerintah No.73 Tahun 200 tentang Kelurahan

Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2014 tentang Desa

PERDA Kota Ambon Nomor 03 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas

PERDA Kota Ambon Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Ambon.

Poentarie, Emmy. 2013. *Penerapan strategi komunikasi pada "plik nanggulan 2"*. Dalam Jurnal Studi Komunikasi dan Media. Vol. 17 No. 2.

Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-undang No.06 Tahun 2014 tentang Desa

Yasin Muhamad, dkk. 2013. *Gaya Komunikasi Guru Matematika ditinjau dari teori komunikasi logika desain pesan*. Unnes Journal of Mathematic Education Research 2 (2). ISSN 2252-6455