**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah negara yang menganut sistem pemerintahan demokrasi. Sebuah sistem pemerintahan yang di mana rakyat merupakan pemegang kedaulatan tertinggi dalam suatu negara. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) pada Pasal 1 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”[[1]](#footnote-2). Oleh karena itu, rakyatlah yang memegang kedaulatan tertinggi di dalam negara. Selain Indonesia, terdapat beberapa negara yang menganut sistem demokrasi di antaranya Amerika Serikat, Singapura, Australia, Malaysia, Thailand, Selandia Baru, Kanada, Perancis, Brasil.

Pemerintahan demokrasi adalah pemerintahan di tangan rakyat yang mengandung pengertian tiga hal: pemerintahan dari rakyat (*government from the people*), pemerintahan oleh rakyat (*government by the people*), pemerintahan untuk rakyat (*government for the people*). Tiga faktor ini merupakan tolok ukur umum dari suatu pemerintahan yang demokratis. Ketiganya dapat dijelaskan sebagai berikut[[2]](#footnote-3) :

1

Pertama, pemerintahan dari rakyat (*government from the people*) mengandung pengertian bahwa suatu pemerintahan yang sah adalah suatu pemerintahan yang mendapat pengakuan dan dukungan mayoritas rakyat melalui mekanisme demokrasi, pemilihan umum. Pengakuan dan dukungan rakyat bagi suatu pemerintahan sangatlah penting, karena dengan legitimasi politik tersebut pemerintah dapat menjalankan roda birokrasi dan program-programnya sebagai wujud dari amanat yang diberikan oleh rakyat kepadanya.

Kedua, pemerintahan oleh rakyat (*government by the people*) memiliki pengertian bahwa suatu pemerintahan menjalankan kekuasaannya atas nama rakyat, bukan atas dorongan pribadi elit negara atau elit birokrasi. Selain pengertian ini, unsur kedua ini mengandung pengertian bahwa dalam menjalankan kekuasaannya, pemerintah berada dalam pengawasan rakyat (*social control*). Pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh rakyat maupun tidak langsung melalui para wakilnya di parlemen. Dengan adanya pengawasan para wakil rakyat di parlemen ambisi otoritarianisme dari para penyelenggara negara dapat dihindari.

Ketiga, pemerintahan untuk rakyat (*government for the people*) mengandung pengertian bahwa kekuasaan yang diberikan oleh rakyat kepada pemerintah harus dijalankan untuk kepentingan rakyat. Kepentingan rakyat umum harus dijadikan landasan utama kebijakan sebuah pemerintahan yang demokratis.

Dalam menjalankan roda pemerintahan negara demokrasi diperlukan adanya pembatasan kekuasaan dari beberapa elemen ataupun lembaga-lembaga yang ada di dalam negara tersebut. Hal ini penting dilakukan agar beberapa lembaga dan sistem yang ada di dalamnya tidak saling tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Upaya pembatasan kekuasaan juga dilakukan dengan mengadakan pola-pola pembatasan di dalam pengelolaan internal kekuasaan negara itu sendiri, yaitu dengan mengadakan pembedaan dan pemisahan kekuasaan negara ke dalam beberapa fungsi yang berbeda-beda[[3]](#footnote-4).

Terdapat beberapa pandangan ahli terhadap pola pembagian kekuasaan atau pembatasan kekuasaan dalam sebuah negara di antaranya John Locke dan Montesquieu. John Locke, dalam bukunya yang berjudul *Two Treaties of Government* yang terbit tahun 1960 mengusulkan agar kekuasaan di dalam negara itu dibagi dalam organ-organ negara yang mempunyai fungsi yang berbeda-beda. Terdapat 3 macam kekuasaan dalam suatu negara yang dikemukakan oleh John Locke: (1) Kekuasaan Legislatif (membuat undang-undang), (2) Kekuasaan Eksekutif (melaksanakan undang-undang), (3) Kekuasaan Federatif (melakukan hubungan diplomatik dengan negara-negara lain)[[4]](#footnote-5).

Sedangkan menurut Montesquieu, dalam bukunya “L’Esprit des Lois”(1748), yang mengikuti jalan pikiran John Locke, membagi kekuasaan negara dalam tiga cabang, yaitu: (1) kekuasaan legislatif sebagai pembuat undang-undang; (2) kekuasaan eksekutif yang melaksanakan; dan (3) kekuasaan untuk menghakimi atau yudikatif. Dari klasifikasi Montesquie inilah dikenal pembagian kekuasaan negara modern dalam 3 fungsi, yaitu legislatif (*the legislative function*), eksekutif (*the executive or administrative* *function*), dan yudisial (*the judicial function*)[[5]](#footnote-6). Indonesia menggunakan pola pembagian kekuasaan yang dikembangkan oleh Montesquieu dengan 3 jenis kekuasaan yakni: legislatif, eksekutif, yudikatif. Setelah perubahan UUD NRI Tahun 1945, terdapat 8 lembaga negara yang ada di Indonesia yakni lembaga legislatif (Majelis Permusyawaratan Rakyat/MPR, Dewan Perwakilan Rakyat/DPR, dan Dewan Perwakilan Daerah/DPD), lembaga eksekutif (Presiden/Wakil Presiden), lembaga yudikatif (Mahkamah Agung/MA, Mahkamah Konstitusi/MK, dan Komisi Yudisial/KY), dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

DPR merupakan salah satu lembaga negara yang memiliki peranan yang sangat penting dalam negara Indonesia. Sebagai lembaga legislatif, DPR memiliki beberapa fungsi yakni fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan juga fungsi anggaran. Di antara ketiga fungsi itu, biasanya yang paling menarik perhatian para politisi untuk diperbincangkan adalah tugas sebagai pemrakarsa pembuatan undang-undang. Namun, jika ditelaah secara kritis, tugas pokok yang pertama yaitu sebagai pengambil inisiatif pembuatan undang-undang, dapat dikatakan telah mengalami kemunduran serius dalam perkembangan akhir-akhir ini[[6]](#footnote-7).

Lemahnya kinerja anggota DPR membuat tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga perwakilan tersebut semakin menurun. Berbagai survei yang dilansir menunjukkan bahwa semakin rendahnya tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga DPR, hal ini ditunjukkan dengan hasil survei yang dilakukan oleh Indikator Politik Indonesia sebagaimana diberitakan oleh Jurnal Parlemen.com pada 24 Juli 2013 menyebutkan bahwa persepsi publik terhadap lembaga politik, khususnya DPR, partai politik dan politisi, terbilang rendah. Tingkat kepercayaan publik terhadap tiga institusi ini hanya 41 persen untuk DPR, 31 persen untuk partai politik, dan 30 untuk para politisi. Sementara lembaga presiden mencapai 86 persen dan menteri 54 persen [[7]](#footnote-8). Selain itu, hasil survei lain menunjukkan hal yang sama, menurut data yang dilansir oleh Cirus Surveyor Group dalam Harian Warta Kota pada 5 Januari 2015 disebutkan bahwa Kepercayaan masyarakat terhadap Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) ternyata rendah. Hasil survei Cirus memperlihatkan sebanyak 53,6 persen responden menilai anggota [DPR](http://wartakota.tribunnews.com/tag/dpr/) periode 2009-2014 tidak memperjuangkan anggaran kepentingan rakyat. Kemudian sebanyak 51,9 persen responden menilai anggota [DPR](http://wartakota.tribunnews.com/tag/dpr/) belum melakukan pengawasan terhadap pemerintah dengan baik. Terakhir, sebanyak 47,9 persen responden menilai anggota [DPR](http://wartakota.tribunnews.com/tag/dpr/) tidak membuat UU yang bermanfaat untuk kepentingan rakyat. Hasil lainnya sebanyak 60,1 persen responden merasa anggota [DPR](http://wartakota.tribunnews.com/tag/dpr/) tidak memperjuangkan aspirasi rakyat. Kemudian 50,1 persen responden merasa anggota [DPR](http://wartakota.tribunnews.com/tag/dpr/)D Kab/Kota tidak memperjuangkan aspirasi mereka. Lalu 58,4 persen responden merasa anggota [DPR](http://wartakota.tribunnews.com/tag/dpr/)D Provinsi juga tidak memperjuangkan aspirasi rakyat. Terakhir, sebanyak 59,7 persen responden tidak melihat anggota DPD berjuang untuk rakyat[[8]](#footnote-9).

Hasil survei lain yang dilakukan oleh Indonesia *Network Election Survey* (INES) menunjukkan hasil lebih memprihatinkan terhadap DPR sebagaimana yang dilansir oleh Sindonews pada 5 September 2013 menyatakan bahwa Anggota DPR dicap tukang bohong. Hal itu merupakan salah satu kesimpulan dari hasil survei yang dilakukan Indonesia *Network Election Survey* (INES), yang diumumkan pada hari ini. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada 16 Agustus 2013 hingga 30 Agustus 2013, sebanyak 89,3 persen responden menyatakan bahwa anggota DPR RI saat ini tukang bohong dan tidak jujur. Selain itu, sebanyak 87,3 persen responden menyatakan anggota DPR RI menjadi pelaku korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Disamping itu, sebanyak 78,6 persen responden menyatakan bahwa anggota DPR RI saat ini malas untuk mengikuti sidang paripurna. Kemudian, 20,4 persen responden menyatakan bahwa anggota DPR RI bertingkah laku sopan santun[[9]](#footnote-10).

Kelemahan dan buruknya kinerja anggota legislatif tidak hanya terjadi di DPR RI saja, tetapi juga merambah kepada lembaga dua tingkat di bawahnya yakni DPR Daerah Kabupaten/Kota (DPRD Tingkat II). Buruknya kinerja dari anggota dewan di daerah tersebut membuat banyak prolegda (Program Legislasi Daerah) belum disahkan sehingga berbagai peraturan perundang-undangan dalam bentuk Peraturan Daerah tidak kunjung untuk disahkan dan belum dijadikan landasan berpijak atau landasan hukum masyarakat untuk melaksanakan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Selain itu, berbagai pengawasan yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten/Kota terhadap program-program pemerintah daerah belum berjalan efektif. Hasilnya banyak proyek-proyek yang bermasalah dan juga cacat dalam hal prosedur pelaksanaan ataupun pengerjaan.

Rendahnya kinerja anggota di DPRD Kabupaten/Kota terjadi di DPRD Kota Makassar. Menurut data yang dilansir oleh KOPEL News pada 4 September 2014 diberitakan bahwa Komite Pemantau Legislatif (KOPEL) Indonesia memberikan informasi mengenai pantauan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Berdasarkan hasil pemantauan yang dilakukan selama ini diketahui Program Legislasi Daerah (Prolegda) Tahun 2009-2014 antara Walikota Makassar dengan DPRD Kota Makassar, telah ditetapkan 16 program legislasi daerah (Prolegda) tahun 2009-2014. Dari 16 ranperda yang direncanakan hanya 6 Perda yang telah ditetapkan sementara ada 10 Perda yang mengendap dengan fakta seperti itu KOPEL Indonesia menganggap kinerja Legislasi DPRD Kota Makassar masih sangat rendah[[10]](#footnote-11).

Rendahnya penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota dewan baik DPR RI maupun DPRD Kota Makassar tidak lepas dari rendahnya kinerja dari anggota dewan tersebut dalam menghasilkan berbagai produk perundang-undangan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program-program pemerintah, serta pengalokasian anggaran dari lembaga legislatif tersebut. Masyarakat yang merupakan orang-orang yang mereka wakili kemudian mempertanyakan berbagai janji atau program yang akan dijalankan ketika mereka menduduki kursi dewan. Hal ini kemudian menimbulkan berbagai macam sorotan terhadap anggota dewan.

Kecamatan Tamalanrea merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Makassar dengan angka golput yang terbilang cukup tinggi dalam setiap pemilihan. Berdasarkan data KPU Sulsel, pada pemilihan gubernur Sulawesi Selatan tahun 2013 angka partisipasi pemilih di Kecamatan Tamalanrea mencapai 50,18 %. Persentasi tersebut bahkan lebih rendah dari kecamatan lain seperti Kecamatan Panakukang (56,49 %), dan Kecamatan Wajo (56,81 %)[[11]](#footnote-12). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitrah Syamsuddin pada tahun 2014, menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan orang golput, di antaranya faktor sosial-ekonomi, faktor psikologis, dan faktor rasional[[12]](#footnote-13). Menurut pengamatan peneliti, kurangnya partisipasi pemilih di Kecamatan Tamalanrea dikarenakan pemilih yang rata-rata berasal dari kalangan menengah ke atas lebih rasional dalam menentukan pilihan di tiap pemilihan yang dilakukan. Sikap apatis dari para pemilih terhadap para calon baik pada Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), maupun Pemilihan Umum Legislatif juga membuat sebagian pemilih tidak menggunakan hak pilihnya dikarenakan sudah tidak percaya terhadap janji-janji yang disampaikan oleh para calon. Selain itu, sebagian masyarakat kecamatan Tamalanrea lebih memilih untuk bekerja dibandingkan pergi ke Tempat Pemungutan Suara (TPS) untuk memilih pada hari Pemilu.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tingkat kepercayaan dan juga kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang kemudian dapat menjadi acuan dan memiliki manfaat praktis khususnya bagi masyarakat dan pemerintah yang terkait hal tersebut dengan judul “Hubungan Antara Tingkat Kepercayaan dan Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar)”. Berbagai penelitian yang dilakukan sebelumnya hanya menyoroti terhadap kurangnya produk hukum yang dihasilkan oleh DPRD Kota Makassar dalam hal ini peraturan daerah (Perda). Namun belum ada yang meneliti tentang tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar khususnya masyarakat Kecamatan Tamalanrea.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara kepercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar)?
2. Bagaimana hubungan antara kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar)?
3. Bagaimana hubungan antara kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar)?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar).
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar).
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar).
4. **Manfaat Penelitian**
5. **Manfaat Teoritis**
6. Bagi lembaga yang bergerak di bidang politik khususnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar, dapat menjadi rujukan untuk dapat mengetahui tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar guna dijadikan sebagai evaluasi kinerja anggota DPRD Kota Makassar.
7. Bagi penulis lain dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya guna memaksimalkan hasil penelitian ini mengenai tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD.
8. **Manfaat Praktis**
9. Bagi peneliti, dapat menjadi tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti.
10. Bagi masyarakat, dapat mengetahui tentang tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar khususnya pada masyarakat Kecamatan Tamalanrea.
11. Bagi lembaga yang bergerak di bidang politik khususnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Makassar, dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai lembaga legislatif.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **Tinjauan Pustaka**
   1. **Kepercayaan Masyarakat**
   2. **Pengertian**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepercayaan adalah anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercaya itu benar atau nyata[[13]](#footnote-14). Selain pengertian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat beberapa ahli yang kemudian memberikan defenisi terhadap pengertian kepercayaan, di antaranya:

1. Menurut Moorman, Deshpande, dan Zatman, kepercayaan adalah keinginan untuk menggantungkan diri pada mitra bertukar yang dipercaya[[14]](#footnote-15).
2. Menurut Mayer, kepercayaan adalah kesediaan satu pihak untuk memercayai pihak lain didasarkan pada harapan bahwa pihak lain tersebut akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang memercayainya[[15]](#footnote-16).

12

1. Menurut Rousseau dkk, kepercayaan adalah bagian psikologis terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku[[16]](#footnote-17).
2. Menurut Robinson, kepercayaan adalah harapan seseorang, asumsi-asumsi atau keyakinan akan kemungkinan tindakan seseorang akan bermanfaat, menguntungkan atau setidaknya tidak mengurangi keuntungan yang lainnya[[17]](#footnote-18).
3. Menurut Shaw, kepercayaan adalah keyakinan bahwa orang lain tempat kita bergantung akan memenuhi harapan-harapan kita kepadanya[[18]](#footnote-19).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah sebuah kondisi di mana seseorang memercayai orang lain serta menggantungkan harapan kepada orang tersebut untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya.

1. **Alat untuk Mengukur Kepercayaan**

Terdapat beberapa ahli yang memberikan pandangan mengenai alat untuk mengukur tingkat kepercayaan seseorang terhadap orang lain. Menurut Moorman, Deshpande dan Zaltman, memberikan beberapa indikator pengukuran kepercayaan yakni sebagai berikut[[19]](#footnote-20):

1. Kinerja sesuai dengan harapan konsumen;
2. Kepercayaan telah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan harapan konsumen;
3. Kepercayaan telah mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan standar;
4. Kepercayaan mampu memberikan pekerjaaan yang benar/ tidak menyalahi; dan
5. Kepercayaan bahwa pelayanannya konsisten, dan kepercayaan perusahaan bertahan lama (kontinu).

Sedangkan Mayer dkk, mengembangkan model dimensi dari kepercayaan, yaitu[[20]](#footnote-21):

1. *Ability*

Kemampuan adalah sekelompok keahlian, kompetensi dan karakteristik yang memungkinkan satu pihak memiliki domain spesifik. Kemampuan lebih dari sekedar pelayanan terhadap individu, tetapi lebih pada semua aspek tentang bagaimana melakukan bisnis.

1. *Benevolence*

Sejauh mana *Trustee* ingin melakukan dan memberikan yang terbaik kepada *Trustor*, terlepas dari motif keuntungan yang sifatnya egosentris. *Benevolence* merupakan dasar dari layanan jaringan sosial karena benevolence akan mengarahkan interaksi positif antar individu.

1. *Integrity*

*Integrity* merupakan persepsi *Trustor* bahwa *Trustee* akan bertahan pada seperangkat prinsip yang telah diberikan kepada *Trustor*. Apa yang telah diucapkan oleh *Trustee* kepada *Trustor* harus sama dengan tindakan yang akan *Trustee* lakukan dan konsumen memiliki keingintahuan apakah *Trustee* dapat melakukan hal yang sama seperti yang telah dijanjikan.

Sedangkan menurut Shaw terdapat empat elemen yang diperlukan untuk mengukur tingkat kepercayaan antar tim atau antar organisasi sebagai berikut[[21]](#footnote-22):

1. *Exhibiting Trust*

Tujuan dilakukannya pengukuran tingkat *exhibition trust* yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan yang sekarang sudah ada (*currently exist*) pada suatu tim atau suatu organisasi, yang meliputi:

* Adanya pelimpahan wewenang.
* Bekerjasama secara kolaboratif.
* Mau mengambil resiko sendiri.
* Terbuka terhadap perubahan.
* Bebas mengungkapkan pandangan.
* Adanya pembelajaran berorganisasi.
* Adanya otonomi.

1. *Achieving Results*

Elemen kedua yang penting dan mendesak untuk meraih kepercayaan dalam dunia bisnis atau terlebih lagi dalam setiap keadaan yang menuntut adanya tindakan dan hasil adalah melibatkan kinerja seseorang dalam memenuhi kewajiban dan komitmen. Agar iklim kepercayaan tetap ada, setiap orang perlu memperhitungkan kesuksesan dan kemampuan bertahan perusahaan. Setiap orang dalam organisasi juga harus mampu mempertahankan hasil sesuai dengan komitmen yang telah dijanjikan. Untuk membantu perkembangan kondisi tersebut maka diperlukan prinsip-prinsip dalam *achieving results*, yaitu:

* Menetapkan tujuan yang jelas dan ambisius.
* Memperhatikan pelaksanaan strategi baru.
* Menyiapkan diri terhadap konsekuensi kesuksesan dan kegagalan.
* Melingkupi diri dengan yang orang-orang berbakat.
* Mengarahkan tujuan dan memberikan arti untuk pencapaiannya.
* Saling berbagi informasi.
* Menerapkan beberapa kontrol strategis yang ketat.

1. *Acting with Integrity*

Integritas artinya jujur dalam perkataan dan konsisten dalam tindakan. Konsistensi merupakan dasar dari integritas. Terdapat empat tipe konsistensi, yang harus dicermati untuk memenangkan atau meraih kepercayaan orang lain, yaitu:

* Sesuatu yang diungkapkan kepada orang lain mencerminkan apa yang diketahui.
* Perkataan harus sesuai dengan perilaku.
* Perilaku yang konsisten terhadap segala situasi.
* Perilaku yang konsisten dengan berjalannya waktu.

Prinsip-prinsip berikut ini sangat diperlukan untuk membantu perkembangan integritas dan perilaku yang konsisten dalam suatu organisasi, yaitu:

* Menetapkan strategi dengan jelas.
* Mempunyai agenda yang terbuka.
* Mengakui adanya permasalahan.
* Memperjelas dan melanjutkan komitmen.

1. *Demonstrating Concern*

Pada tingkatan dasar, seorang individu akan mempercayai orang lain yang peduli kepadanya. Untuk percaya kepada orang lain atau suatu organisasi, setiap orang merasa perlu bahwa orang lain atau suatu organisasi tersebut mau mendengar dan menanggapi kepentingannya. Perhatian dan keepercayaan diperoleh dari tindakan-tindakan dasar sebagai berikut:

* Membangun satu visi satu perusahaan.
* Menunjukkan rasa percaya terhadap kemampuan orang lain.
* Membangun rasa kekeluargaan dan dialog.
* Mengenal kontribusi individual dalam organisasi.

1. **Kepercayaan Masyarakat Indonesia Terhadap Lembaga Politik**

Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga-lembaga politik, baik eksekutif, birokrasi, lembaga peradilan, lembaga perwakilan maupun partai politik adalah sebuah hambatan besar bagi perkembangan demokrasi. Rendahnya kepercayaan terhadap sistem politik yang ada adalah sebuah kondisi yang membahayakan bagi masa depan demokratisasi. Bagaimanapun, sebuah rezim demokrasi terkonsolidasi hanya jika mayoritas publik, meskipun dalam keadaan sulit atau krisis, tetap pada keyakinan bahwa prosedur dan lembaga demokratis merupakan jalan yang paling tepat untuk mengatur kehidupan bersama serta dukungan publik terhadap alternatif - alternatif non demokratis sangat kecil[[22]](#footnote-23).

Rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga-lembaga politik dapat dilihat dalam hasil survei yang dilakukan oleh Populi Center sebagaimana dilansir dalam merdeka.com pada 31 Januari 2015 disebutkan bahwa DPR lembaga paling korup di mata rakyat. Kasus [korupsi](http://www.merdeka.com/tag/k/kasus-korupsi/) serta keputusan yang kontroversial membuat Dewan Perwakilan Rakyat ([DPR](http://profil.merdeka.com/indonesia/d/dewan-perwakilan-rakyat/)) menjadi lembaga negara yang tidak mendapatkan kepercayaan dari masyarakat Indonesia. Hal itu terlihat dari hasil survei yang dilakukan Populi Center, di mana kepercayaan terhadap [DPR](http://profil.merdeka.com/indonesia/d/dewan-perwakilan-rakyat/) berada di titik terendah. Kondisi itu tak lepas dari kasus [korupsi](http://www.merdeka.com/tag/k/kasus-korupsi/) yang menjerat beberapa anggotanya. Jika disodorkan pertanyaan mana lembaga paling korup, DPR menduduki peringkat pertama yakni dengan 39,7 persen. Selain DPR, lembaga negara lainnya yang dinilai oleh publik korup di posisi kedua adalah Polri dengan 14,2 Persen. Lembaga ketiga yang dinilai korup adalah partai politik dengan 12,5 persen. Berikutnya yang dinilai korup adalah birokrasi pemerintahan dengan 7,6 persen. Sedangkan kejaksaan dan pengadilan masih mendapat kepercayaan, di mana masing-masing hanya 3,2 persen dan 2,4 persen responden yang melihatnya sebagai lembaga terkorup. Secara umum tingkat kepercayaan masyarakat terhadap DPR sangat rendah, di mana sebanyak 58 persen masyarakat menyatakan DPR tidak dapat dipercaya. Meski begitu, 25 persen responden masih melihat DPR sebagai lembaga yang bisa dipercaya, namun hanya 2 persen yang menyatakan masih sangat percaya terhadap lembaga legislatif itu[[23]](#footnote-24).

Menurut Wong, dkk. Menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepercayaan politik[[24]](#footnote-25): *Pertama*, faktor institusi, yang berkaitan dengan ekonomi dan *performance* dari pemerintah dan lembaga politik. *Kedua*, faktor budaya yang meliputi faktor sosiologis, psikologis. Menurut Askvik menyatakan bahwa ketika individu telah memiliki kepercayaan terhadap lembaga, maka individu akan mendukung setiap kebijakan yang dihasilkan oleh lembaga tersebut[[25]](#footnote-26).

* 1. **Kepuasan Masyarakat**
  2. **Pengertian**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepuasan adalah perihal yang bersifat puas; kesenangan; kelegaan[[26]](#footnote-27). Selain pengertian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, terdapat beberapa ahli yang kemudian memberikan defenisi terhadap pengertian kepuasan yakni di antaranya sebagai berikut[[27]](#footnote-28):

1. Menurut Colquitt, LePine, Wesson, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.
2. Menurut Robbins dan Judge, memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.
3. Menurut McShane dan Von Glinow, memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.
4. Menurut Kreiner dan Kinicki, mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah sebuah kondisi di mana seseorang merasa senang setelah apa yang diinginkan telah tercapai atau terwujud.

* 1. **Kategori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori. Menurut Colquitt, LePine, Wesson pada tahun 2011 mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja[[28]](#footnote-29):

1. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Meskipun lebih banyak uang selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

1. *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja. Tetapi, banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan *prestise* lebih tinggi.

1. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Di samping itu, pekerja mengharapkan atasan yang disukai.

1. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.

1. *Satisfaction with the Work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja.

1. *Altruism*

*Altruism* merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

1. Status

Status menyangkut *prestise*, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

1. *Enviroment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality* *of* *worklife* di tempat pekerjaan. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan, tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.

* 1. **Mengukur Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa ahli yang memberikan pandangan mengenai cara untuk mengukur kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *critical psychological state* membuat pekerjaan memuaskan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson terdapat tiga macam keadaan psikologis, yaitu[[29]](#footnote-30) :

1. *Meaningfulness of work*. Keberartian pekerjaan mencerminkan tingkatan di mana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja.
2. *Responsibility for outcomes*. Tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan di mana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Kadang-kadang pekerja merasa seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih mempengaruhi.
3. *Knowledge of result.* Pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap mana pengetahuan pekerja baik, seberapa buruk, yang mereka lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan di mana mereka tidak pernah menemukan kesalahan mereka atau memerhatikan waktu kapan mereka melakukan dengan baik.

Menurut Kreitker dan Kinicki, cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Menurut mereka, unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja adalah: *Need* *fulfillment*, *Discrepancies*, *Value* *Attainment*, *Equity*, dan *Dispositional*/*General* *component*[[30]](#footnote-31):

1. *Need* *fulfillment*, pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies*, ketidaksesuaian. Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari *Met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.
3. *Value attainment*, pencapaian nilai. Gagasan yang menjadi landasan *value* *attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
4. *Equity*, keadilan. Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/masukan signifikan lain.
5. *Dispositional/genetic component*, komponen watak/genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik. Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.
   1. **Hubungan Kepuasan Kerja**

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan beberapa variabel. Namun, di antara pakar memberikan penekanan pada aspek yang beragam. Colquitt, LePine, Wesson menekankan pada kaitan *job* *satisfaction* dengan *job* *performance* dan *organizational* *commitment* serta *life* *satisfaction*. McShane dan Von Glinow, menekankan pada kaitan *job* *satisfaction* dengan *customer* *satisfaction*. Sedangkan Robbins dan Judge menekankan pada *job* *satisfaction* dengan *job* *performance*, *organizational* *citizenship* *behaviour*, *customer* *satisfaction*, *absenteeism*, *turnover*, dan *workplace* *deviance*. Hubungannya yakni sebagai berikut[[31]](#footnote-32):

1. *Job Satisfaction* dengan *Job Performance*

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja.

1. *Job Satisfaction* dengan *Organizational Commitment*

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap terhadap *organizational* *commitment*. Orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat *affective commitment* dan *normative* *commitment* lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada *continuance commitment* adalah lebih lemah.

1. *Job Satisfaction* dengan *Customer Satisfaction*

Terdapat keyakinan bahwa pelanggan yang bahagia adalah hasil dari pekerja bahagia. Meningkatnya kepuasan kerja dan loyalitas menghasilkan persepsi pelanggan lebih tinggi tentang nilai, karena itu memperbaiki profitabilitas perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap pelayanan pelanggan.

1. *Job Satisfaction* dengan *Absenteeism*

Robbins dan Judge menemukan adanya hubungan secara konsisten antara *satisfaction* dengan *absenteeism*, tetapi pada tingkat moderat sampai lemah. Adalah masuk akal bahwa pekerja yang tidak puas kemungkinan akan terlambat kerja, faktor lain yang mempengaruhi hubungan.

1. *Job Satisfaction* dengan *Turnover*

Hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover* lebih kuat daripada antara *satisfaction* dengan *absenteeism*. Hubungan satisfaction-turnover juga dipengaruhi oleh alternatif prospek pekerjaan.

1. *Job Satisfaction* dengan *Work Deviance*

Ketidakpuasan kerja dan hubungan antagonistic dengan rekan kerja memprediksi variasi perilaku yang tidak diinginkan organisasi, termasuk usaha membentuk perserikatan, penyalahgunaan bahan, pencurian di pekerjaan, sosialisasi yang tidak pantas, dan kelambatan.

1. *Job Satisfaction* dengan *Life Satisfaction*

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan di mana pekerja merasakan perasaan bahagia dengan kehidupan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor paling kuat terhadap kepuasan hidup.

* 1. **Kinerja Pegawai**

**a. Pengertian**

Terdapat beberapa ahli yang kemudian memberikan defenisi terhadap kinerja, di antaranya:

1. Menurut Judith R. Gordon, kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja[[32]](#footnote-33).
2. Menurut Veithzal Rivai, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama[[33]](#footnote-34).
3. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya[[34]](#footnote-35).
4. Menurut Bernadin dan Russel, kinerja adalah catatan dari hasil produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu yang ditentukan[[35]](#footnote-36).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok maupun organisasi selama periode tertentu yang didahului oleh perencanaan dan juga pembagian kerja sesuai dengan jabatannya masing-masing. Selain memberikan pengertian terhadap kinerja, beberapa ahli juga memberikan defenisi terhadap penilaian prestasi kerja/kinerja:

1. Menurut Hasibuan, penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai di mana terdapat berbagai faktor seperti kelemahan dan kekurangan, faktor realistis dan objektif yaitu hasil penilaian mengandung unsur nilai positif, negatif, dan kesempatan untuk memahami, faktor dokumentasi dan arsip kepegawaian yaitu bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian[[36]](#footnote-37).
2. Menurut Hariandja, penilaian prestasi kerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan[[37]](#footnote-38).
3. Menurut Dessler, penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya[[38]](#footnote-39).
4. Menurut Handoko, penilaian prestasi kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan[[39]](#footnote-40).
5. Menurut Stoner *et*.*al*., penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi: (1) penetapan standar prestasi kerja; (2) penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja[[40]](#footnote-41).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja adalah saat di mana sebuah lembaga atau organisasi melakukan evaluasi atau penilaian terhadap beberapa capaian selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di dasarkan pada indikator pencapaian tujuan pada saat menyusun rencana kerja baik secara individu maupun secara kolektif atau kelembagaan.

**b. Alat untuk Mengukur Kinerja**

Terdapat beberapa ahli yang memberikan pandangan mengenai alat untuk mengukur kinerja seseorang atau sebuah lembaga. Menurut Miner, memberikan beberapa aspek dari kinerja yakni sebagai berikut[[41]](#footnote-42):

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut Gomes, memberikan beberapa dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan[[42]](#footnote-43):

1. *Quantity work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*; kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*; kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability*; kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

**c. Manfaat Pengukuran Kinerja**

Menurut Rivai dan Basri, kegunaan atau manfaat hasil penilaian kinerja adalah[[43]](#footnote-44):

1. *Performance Improvement*

Performance Improvement berbicara mengenai umpan balik atas kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja pada waktu yang akan datang.

1. *Compensation Adjustment*

Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada suatu sistem tertentu.

1. *Placement Decision*

Kegiatan promosi, atau demosi jabatan dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif, seperti dalam bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki hasil kinerja baik pada tugas-tugas sebelumnya.

* 1. *Training and Development Needs*

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali sehingga setiap karyawan hendaknya selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri agar sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini.

1. *Career Planing n Development*

Umpan balik kinerja sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan utamanya tentang karir spesifik dari karyawan, sebagai tahapan untuk pengembangan diri karyawan tersebut.

1. *Staffing Process Deficiencies*

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan di departemen SDM.

1. *Informational Inaccuracies*

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem manajemen SDM. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan mempekerjakan karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

1. *Job Design Error*

Kinerja yang buruk mungkin sebagai suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang salah atau kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

1. *Feedback to Human Resourches*

Kinerja yang baik dan buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departmen SDM yang diterapkan.

**d. Tujuan Pengukuran Kinerja**

Menurut Nurmianto dan Wijaya, terdapat beberapa tujuan penilaian prestasi kinerja ada 2 (dua) tujuan pokok, yaitu[[44]](#footnote-45):

1. Tujuan administrasi personalia
2. Menjadi dasar pembuatan keputusan manajemen mengenai promosi, mutasi, demosi dan pemberhentian pegawai.
3. Menjadi dasar dalam pemberian balas jasa.
4. Menjadi dasar dalam menetapkan program pendidikan dan pelatihan guna mendukung efektivitas unit unit kerja organisasi.
5. Menjadi dasar penetapan criteria criteria untuk seleksi dan penetapan pegawai.
6. Memberikan data mengenai produktivitas organisasi secara keseluruhan atau unit unit kerja dan individu individu pegawai khususnya.
7. Tujuan bimbingan dan konseling
8. Merupakan forum pembimbingan dan konseling antara atasan dan bawahannya untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
9. Mengidentifikasikan kelebihan atau kekurangan pegawai yang menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam melibatkan pegawai pada program pelatihan dan pengembangan pegawai.
10. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat dicapai kinerja yang baik dalam rangka pencapaian tujuan unit kerja dan organisasi.
11. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan atau pejabat penilai mengamati perilaku kerja pegawai sebagai totalitas hingga diketahui minat minat kemampuan kemampuan, serta kebutuhan pegawai.
12. **Dewan Perwakilan Rakyat Daerah**
    1. **Lembaga Legislatif**

Struktur lembaga perwakilan rakyat (legislatif) secara umum terdiri dari model, yaitu lembaga perwakilan rakyat satu kamar (*unicameral*) dan lembaga perwakilan rakyat dua kamar (*bicameral*)[[45]](#footnote-46). Menurut Montesquieu, Kekuasaan legislatif menyatakan bahwa kekuasaan legislatif sebagai pembuat undang-undang[[46]](#footnote-47). Dalam ketatanegaraan Indonesia, lembaga legislatif direpresentasikan pada tiga lembaga, yakni MPR, DPR, dan DPD[[47]](#footnote-48).

Pemilihan umum (Pemilu) merupakan instrumen penting dalam negara demokrasi yang menganut sistem perwakilan[[48]](#footnote-49). Pemilu dilaksanakan secara teratur serta kompetisi yang terbuka dan sederajat di antara partai-partai politik[[49]](#footnote-50). Pemilu berfungsi sebagai alat penyaring bagi “politikus-politikus” yang akan mewakili dan membawa suara rakyat di dalam lembaga perwakilan. Selain itu, mereka yang terpilih dianggap sebagai orang atau kelompok yang mempunyai kemampuan atau kewajiban untuk bicara dan bertindak atas nama suatu kelompok yang lebih besar melalui partai politik[[50]](#footnote-51).

Lembaga legislatif mempunyai tiga fungsi yakni fungsi pengaturan (legislasi), fungsi pengawasan (*control*), fungsi perwakilan (representasi). Beberapa fungsi tersebut dijabarkan sebagai berikut[[51]](#footnote-52):

1. Fungsi Pengaturan (Legislasi)

Cabang kekuasaan legislatif adalah cabang kekuasaan yang pertama-tama mencerminkan kedaulatan rakyat. Kegiatan bernegara, pertama-tama adalah untuk mengatur kehidupan bersama. Oleh sebab itu, kewenangan untuk menetapkan peraturan itu pertama-tama. Harus diberikan kepada lembaga perwakilan rakyat atau parlemen atau legislatif. Ada tiga hal penting yang diatur oleh para wakil rakyat melalui parlemen, yaitu: (i) pengaturan yang dapat mengurangi hak dan kebebasan warga negara; (ii) pengaturan yang dapat membebani harta kekayaan warga negara; dan (iii) pengaturan menganai pengeluaran-pengeluaran oleh penyelenggara negara.

1. Fungsi Pengawasan (*Control*)

Pengawasan terhadap mengenai ketiga hal yang diatur dalam fungsi legislasi lembaga legislatif tidak dikontrol sendiri oleh rakyat melalui wakil-wakilnya di parlemen, maka kekuasaan di tangan pemerintah dapat terjerumus ke dalam kecenderungan alamiahnya sendiri untuk menjadi sewenang-wenang. Oleh karena itu, lembaga perwakilan rakyat diberikan kewenangan untuk melakukan kontrol dalam tiga hal itu, yaitu: (i) control atas pemerintahan (*control of executive*), (ii) kontrol atas pengeluaran (*control of expenditure*), (iii) kontrol atas pemungutan pajak (*control of taxation*).

1. Fungsi Perwakilan (Representasi)

Fungsi parlemen sebagai lembaga perwakilan rakyat yang paling pokok sebenarnya adalah fungsi representasi atau perwakilan itu sendiri. Lembaga perwakilan tanpa representasi tentulah tidak bermakna sama sekali. Dalam hubungan itu, penting dibedakan antara pengertian *representation of presence* dan *representation in ideas*. Pengertian pertama bersifat formal, yaitu keterwakilan yang dipandang dari segi kehadiran fisik. Sedangkan pengertian keterwakilan yang kedua bersifat substantif, yaitu perwakilan atas dasar aspirasi atau idea.

Dalam menjalankan fungsi legislasi, tentunya lembaga legislatif baik DPR maupun DPRD hendaknya menyusun berbagai peraturan perundang-undangan dengan menggunakan asas-asas yang terdapat dalam UU No. 12 Tahun 2011. Dalam Bab II tentang Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 5 UU No. 12 Tahun 2011 dirumuskan bahwa dalam pembentukan Perundang-undangan harus didasarkan pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi [[52]](#footnote-53):

1. Kejelasan tujuan;
2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
3. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
4. Dapat dilaksanakan;
5. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
6. Kejelasan rumusan; dan
7. Keterbukaan.
8. **Pengertian DPRD**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (MD 3) pada pasal 364 menyatakan bahwa: “DPRD kabupaten/kota merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota[[53]](#footnote-54).

1. **Keanggotaan**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MD 3 pada pasal 363 menyatakan bahwa: “DPRD kabupaten/kota terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum”[[54]](#footnote-55). Selanjutnya dalam Pasal 367 undang-undang yang sama menyatakan bahwa[[55]](#footnote-56):

* + 1. Anggota DPRD kabupaten/kota berjumlah paling sedikit 20 (dua puluh) orang dan paling banyak 50 (lima puluh) orang.
    2. Keanggotaan DPRD kabupaten/kota diresmikan dengan keputusan gubernur.
    3. Anggota DPRD kabupaten/kota berdomisili di ibu kota kabupaten/kota yang bersangkutan.
    4. Masa jabatan anggota DPRD kabupaten/kota adalah 5 (lima) tahun dan berakhir pada saat anggota DPRD kabupaten/kota yang baru mengucapkan sumpah/janji.

1. **Fungsi**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MD 3 pada pasal 365 menyatakan bahwa[[56]](#footnote-57):

(1) DPRD kabupaten/kota mempunyai fungsi:

a. legislasi;

b. anggaran; dan

c. pengawasan.

(2) Ketiga fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijalankan dalam kerangka representasi rakyat di kabupaten/kota.

1. **Wewenang dan tugas**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MD 3 pada pasal 366 menyatakan bahwa[[57]](#footnote-58):

(1) DPRD kabupaten/kota mempunyai wewenang dan tugas:

* 1. membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/walikota;
  2. membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/walikota;
  3. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota;
  4. mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/walikota dan/atau wakil bupati/wakil walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian; memilih wakil bupati/wakil walikota dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati/wakil walikota;
  5. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
  6. memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota;
  7. meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota;
  8. memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah;
  9. mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  10. melaksanakan wewenang dan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan wewenang dan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam peraturan DPRD kabupaten/kota tentang tata tertib.

1. **Hak DPRD Kabupaten/Kota**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MD 3 pada pasal 371 menyatakan bahwa Hak DPRD Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut[[58]](#footnote-59):

(1) DPRD kabupaten/kota berhak:

a. interpelasi;

b. angket; dan

c. menyatakan pendapat.

(2) Hak interpelasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk meminta keterangan kepada bupati/walikota mengenai kebijakan pemerintah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

(3) Hak angket sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan pemerintah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat, daerah, dan negara yang diduga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Hak menyatakan pendapat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan bupati/walikota atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di daerah disertai dengan rekomendasi penyelesaiannya atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket.

1. **Hak dan Kewajiban Anggota**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MD 3 pada pasal 372 menyatakan bahwa Hak dan Kewajiban Anggota adalah sebagai berikut[[59]](#footnote-60):

Anggota DPRD kabupaten/kota berhak:

* 1. mengajukan rancangan peraturan daerah kabupaten/kota;
  2. mengajukan pertanyaan;
  3. menyampaikan usul dan pendapat;
  4. memilih dan dipilih;
  5. membela diri;
  6. imunitas;
  7. mengikuti orientasi dan pendalaman tugas;
  8. protokoler; dan
  9. keuangan dan administratif.

1. **Pimpinan DPRD Kabupaten/Kota**

Dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang MD 3 pada pasal 376 menyatakan bahwa Pimpinan DPRD Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut[[60]](#footnote-61):

(1) Pimpinan DPRD kabupaten/kota terdiri atas:

a. 1 (satu) orang ketua dan 3 (tiga) orang wakil ketua untuk DPRD kabupaten/kota yang beranggotakan 45 (empat puluh lima) sampai dengan 50 (lima puluh) orang;

b. 1 (satu) orang ketua dan 2 (dua) orang wakil ketua untuk DPRD kabupaten/kota yang beranggotakan 20 (dua puluh) sampai dengan 44 (empat puluh empat) orang.

(2) Pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari partai politik berdasarkan urutan perolehan kursi terbanyak di DPRD kabupaten/kota.

(3) Ketua DPRD kabupaten/kota ialah anggota DPRD kabupaten/kota yang berasal dari partai politik yang memperolah kursi terbanyak pertama di DPRD kabupaten/kota.

(4) Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) partai politik yang memperoleh kursi terbanyak pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ketua DPRD kabupaten/kota ialah anggota DPRD kabupaten/kota yang berasal dari partai politik yang memperoleh suara terbanyak.

(5) Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) partai politik yang memperoleh suara terbanyak sama sebagaimana dimaksud pada ayat (4), penentuan ketua DPRD kabupaten/kota dilakukan berdasarkan persebaran wilayah perolehan suara partai politikyang lebih luas secara berjenjang.

(6) Dalam hal terdapat lebih dari 1 (satu) partai politik yang memperoleh kursi terbanyak pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wakil ketua DPRD kabupaten/kota ialah anggota DPRD kabupaten/kota yang berasal dari partai politik yang memperoleh suara terbanyak kedua, ketiga, dan/atau keempat.

1. **Kerangka Pikir**

**Tinggi**

**Baik**

**Tingkat Kepercayaan Masyarakat ()**

**Tingkat Kepuasan Masyarakat**

**()**

**Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar**

**(Y)**

**Hubungan**

**Terhadap**

**Buruk**

**Rendah**

**Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian**

1. **Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
2. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
3. Tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Variabel dan Desain Penelitian**

**1. Variabel Penelitian**

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

Tingkat Kepercayaan Masyarakat (), Tingkat Kepuasan Masyarakat (), Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Y).

Hubungan variabel X terhadap variabel Y secara timbal balik

Y

**Gambar 2: Hubungan Variabel Penelitian**

**2. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi dan deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar), penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar) memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan atau tidak memiliki hubungan, serta untuk mengetahui apakah tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar) memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan atau tidak memiliki hubungan. Selain itu, penelitian ini pula bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat kepercayaan masyarakat dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (Studi pada Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar) memiliki hubungan yang positif dan juga signifikan atau tidak memiliki hubungan. Penelitian ini dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada sampel dari populasi yang ada.

49

1. **Defenisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan penafsiran terhadap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi operasional terhadap variabelnya, yakni sebagai berikut:

1. Kepercayaan Masyarakat () merupakan sebuah kondisi di mana masyarakat menaruh harapan besar terhadap sesuatu hal berdasarkan keyakinannya. Dalam konteks penelitian ini, yakni tingkat kepercayaan masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar terhadap anggota DPRD Kota Makassar dengan berbagai hal yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh lembaga legislatif tersebut serta kepercayaan masyarakat kepada lembaganya sebagai sebuah institusi.
2. Kepuasan Masyarakat () merupakan sebuah kondisi di mana masyarakat merasa puas, senang, serta lega dikarenakan apa yang mereka inginkan dapat dipenuhi. Dalam konteks penelitian ini, yakni tingkat kepuasan masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar terhadap apa yang telah dihasilkan oleh DPRD Kota Makassar.
3. Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Y) merupakan sesuatu yang telah dicapai, atau prestasi yang telah diperlihatkan oleh anggota DPRD terhadap masyarakat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai lembaga perwakilan rakyat atau lembaga legislatif. Dimana sebagai lembaga legislatif, DPRD memiliki fungsi legislasi, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan. Keanggotaan lembaga ini dipilih dengan melakukan pemilihan langsung oleh rakyat dalam Pemilihan Umum (Pemilu) dengan masa jabatan selama 5 tahun setiap periode.
4. **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar yang telah memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP). Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kota Makassar menyatakan bahwa jumlah penduduk di Kecamatan Tamalanrea yakni sebesar 108.984 jiwa[[61]](#footnote-62). Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

n:

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e :Nilai Kritis

Dalam penelitian ini batas kesalahan yang digunakan oleh peneliti ialah 7 % maka dengan menggunakan rumus slovin di atas, dapat dituliskan sebagai berikut:

n :

n:

: : 203,7 (dibulatkan jadi 204 orang)

Kecamatan Tamalanrea memiliki 6 kelurahan yakni Kelurahan Tamalanrea, Kelurahan Tamalanrea Jaya, Kelurahan Tamalanrea Indah, Kelurahan Kapasa, Kelurahan Bira, dan Kelurahan Parangloe. Jumlah sampel 204 orang yang didapatkan dengan menggunakan rumus slovin akan dibagi menjadi 6 sehingga jumlah sampel masing-masing kelurahan yakni 34 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen[[62]](#footnote-63).

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan dan pernyataan yang nantinya akan diberikan kepada responden untuk mendapatkan tanggapannya ataupun jawabannya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert dalam dua jenis item yaitu *favorable* dan *unfavorable* yang terdiri atas beberapa item dengan empat alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Pemberian skor terhadap item yang *favorable* dengan urutan STS=1, TS=2,S=3,SS=4. Sedangkan untuk urutan skor pada item yang *unfavorable* adalah STS=4, TS=3, S=2, SS=4. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial[[63]](#footnote-64).

1. **Teknik Analisis Data**
2. **Analisis Statistik Deskriptif**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif dengan melakukan pengkategorisasian tingkat kepercayaan dan juga tingkat kepuasan masyarakat, serta penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Berikut adalah pengkategorisasian yang dikembangkan oleh Azwar[[64]](#footnote-65):

Tabel 1. Kategorisasi Tingkat Kepercayaan dan Tingkat Kepuasan Masyarakat, dan penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |
| --- | --- |
| Taraf | Kategorisasi |
| X ≤ M – 1,5 σ | Sangat Rendah |
| M - 1,5 σ < X ≤ M - 0,5 σ | Rendah |
| M - 0,5 σ < X ≤ M + 0,5 σ | Sedang |
| M + 0,5 σ < X ≤ M + 1,5 σ | Tinggi |
| X > M + 1,5 σ | Sangat Tinggi |

Keterangan :  
 M: Skor Rata-Rata Hipotetik σ: Standar Deviasi Hipotetik

Melalui kategorisasi tersebut nantinya kita dapat mengetahui bagaimana tingkat kepercayaan masyarakat, tingkat kepuasan masyarakat, serta penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Namun sebelumnya, kita harus mengetahui nilai *mean* hipotetik dan standar deviasi hipotetik dari hasil pengukuran tingkat kepercayaan, tingkat kepuasan masyarakat, serta penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Nilai tersebut nantinya dimasukkan ke dalam rumus kategorisasi di atas. Sehingga kita mengetahui kategorisasi tingkat kepercayaan, tingkat kepuasan masyarakat, serta penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

1. **Uji Asumsi**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang terdisribusi normal[[65]](#footnote-66). Dalam penelitian ini, yakni kita ingin mengetahui apakah data tentang tingkat kepercayaan, tingkat kepuasan, serta kinerja anggota DPRD Kota Makassar terdistribusi normal atau tidak. Adapun cara pengambilan keputusannya yakni[[66]](#footnote-67):

Jika Sig > 0,05 maka data terdistribusi normal

Jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Berikut uji normalitas data tentang tingkat kepercayaan, tingkat kepuasan, serta kinerja anggota DPRD Kota Makassar:

Tabel 2. Uji Normalitas Tingkat Kepercayaan, Tingkat Kepuasan, dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
|  | | kinerja anggota DPRD | tingkat kepercayaan | tingkat kepuasan |
| N | | 204 | 204 | 204 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 38.55 | 79.56 | 25.71 |
| Std. Deviation | 8.510 | 12.158 | 6.623 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .054 | .047 | .080 |
| Positive | .054 | .032 | .080 |
| Negative | -.033 | -.047 | -.077 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .772 | .674 | 1.145 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .591 | .754 | .146 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |

Dari hasil analisis di atas, didapatkan bahwa taraf signifikansi dari tingkat kepercayaan masyarakat adalah 0,754 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data terdistibusi normal, tingkat kepuasan masyarakat adalah 0,146 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data terdistribusi normal, dan data kinerja anggota DPRD Kota Makassar adalah 0,591 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data terdisribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data dari ketiga variabel yang digunakan terdistribusi normal. Semakin tinggi taraf signifikansi data tersebut maka menunjukkan data semakin terdistibusi normal.

1. **Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear[[67]](#footnote-68). Dalam penelitian ini, yakni kita ingin mengetahui apakah variabel tingkat kepercayaan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar memiliki hubungan yang linear atau tidak, serta apakah variabel tingkat kepuasan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar memiliki hubungan yang linear atau tidak. Adapun cara pengambilan keputusannya yakni:

Jika Sig < 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel memiliki hubungan yang linear.

Jika Sig > 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tidak memiliki hubungan yang linear.

Berikut uji linearitas tingkat kepercayaan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar, dan uji linearitas tingkat kepuasan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar:

Tabel 3. Uji Linearitas Tingkat Kepercayaan dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja anggota DPRD \* tingkat kepercayaan | Between Groups | (Combined) | 9156.706 | 50 | 183.134 | 5.052 | .000 |
| Linearity | 7770.132 | 1 | 7770.132 | 214.370 | .000 |
| Deviation from Linearity | 1386.574 | 49 | 28.297 | .781 | .841 |
| Within Groups | | 5545.701 | 153 | 36.246 |  |  |
| Total | | 14702.407 | 203 |  |  |  |

Dari hasil analisis di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tingkat kepercayaan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4. Uji Linearitas Tingkat Kepuasan dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja anggota DPRD \* tingkat kepuasan | Between Groups | (Combined) | 10124.446 | 29 | 349.119 | 13.269 | .000 |
| Linearity | 9626.182 | 1 | 9626.182 | 365.874 | .000 |
| Deviation from Linearity | 498.264 | 28 | 17.795 | .676 | .889 |
| Within Groups | | 4577.961 | 174 | 26.310 |  |  |
| Total | | 14702.407 | 203 |  |  |  |

Dari hasil analisis di atas, didapatkan bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel tingkat kepuasan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar terdapat hubungan yang linear.

1. **Uji Korelasi**

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel yang ada atau tidak. Selain itu, digunakan untuk mengetahui berapa erat hubungannya dan apakah hubungannya yang signifikan atau tidak. Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini[[68]](#footnote-69). Dalam penelitian ini, kami menggunakan uji korelasi *product*-*moment*. Hal ini dilakukan untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau gejala. Berikut rumus untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak dengan menggunakan korelasi *product*-*moment[[69]](#footnote-70)* :

:

Keterangan:

: Korelasi *product*-*moment*

: jumlah hasil dari x dan y

x : Tingkat Kepercayaan Masyarakat

y : Tingkat Kepuasan Masyarakat

Hasil perhitungan di atas, kemudian di interpretasikan agar kita dapat mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut[[70]](#footnote-71):

Tabel 5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien (r)** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

1. **Uji Determinasi ()**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (,) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan semakin menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen dan begitupun sebaliknya[[71]](#footnote-72). Dalam penelitian ini, ingin diketahui (1) Seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel tingkat kepercayaan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Kota Makassar, (2) Seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel tingkat kepuasan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Kota Makassar (3) Seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel tingkat kepercayaan dan kepuasan terhadap variabel kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (digeneralisasi)[[72]](#footnote-73). Dalam penelitian ini, ingin diketahui apakah hubungan yang terjadi antara variabel tingkat kepercayaan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar dapat digeneralisasi atau tidak. Serta apakah hubungan yang terjadi antara variabel tingkat kepuasan dan kinerja anggota DPRD Kota Makassar dapat digeneralisasi atau tidak. Dengan kata lain, hubungan antara variabel signifikan atau tidak.

Ho: Tidak ada hubungan antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Ha: Ada hubungan antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Adapun cara pengambilan keputusan yakni sebagai berikut:

Ho ditolak, Ha diterima bila t Hitung > t Tabel

Ho diterima, Ha ditolak bila t Hitung < t Tabel

1. **Uji Korelasi Ganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen (,) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (,) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai r berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, begitupun sebaliknya[[73]](#footnote-74) (*Tabel interpretasi dapat dilihat pada tabel 5*). Dalam penelitian ini, ingin diketahui adanya hubungan antara variabel tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar secara bersama-sama.

1. **Uji F**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (,) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)[[74]](#footnote-75). Dalam penelitian ini, ingin diketahui apakah tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Ho: Tidak ada hubungan antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Ha: Ada hubungan antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Adapun cara pengambilan keputusan yakni sebagai berikut:

Ho ditolak, Ha diterima bila F Hitung > F Tabel

Ho diterima, Ha ditolak bila F Hitung < F Tabel

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **HASIL**
2. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Sebuah Kecamatan yang memiliki enam kelurahan yakni Kelurahan Kapasa, Kelurahan Parangloe, Kelurahan Bira, Kelurahan Tamalanrea, Kelurahan Tamalanrea Indah, serta Kelurahan Tamalanrea Jaya. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 24 Agustus–21 September 2015. Masyarakat di Kecamatan Tamalanrea memiliki pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil, karyawan, wiraswasta, dan lain-lain. Kecamatan Tamalanrea dikenal sebagai salah satu kecamatan dengan angka golput tertinggi di Kota Makassar. Menurut data yang didapatkan peneliti dari Kantor Walikota Makassar tentang tingkat partisipasi pemilih di Kecamatan Tamalanrea dalam Pemilihan Gubernur Sulawesi Selatan 2013 didapatkan bahwa dari 80.251 Daftar Pemilih Tetap (DPT) hanya 43.140 yang menggunakan hak suaranya. Angka ini menunjukkan bahwa jumlah pemilih yang golput yakni hampir mencapai 50 %.

Menurut pengamatan peneliti, kurangnya partisipasi pemilih di Kecamatan Tamalanrea dikarenakan pemilih yang rata-rata berasal dari kalangan menengah ke atas lebih rasional dalam menentukan pilihan di tiap pemilihan yang dilakukan. Sikap apatis dari para pemilih terhadap para calon baik pada Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), maupun Pemilihan Umum Legislatif juga membuat sebagian pemilih tidak menggunakan hak pilihnya dikarenakan sudah tidak percaya terhadap janji-janji yang disampaikan oleh para calon. Selain itu, sebagian masyarakat kecamatan Tamalanrea lebih memilih untuk bekerja dibandingkan pergi ke Tempat Pemungutan Suara (TPS) untuk memilih pada hari Pemilu.

62

1. **Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar.**

Tabel 6. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kelurahan Kapasa Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 62,1 | 1 | 2,94% |
| 2. | Rendah | 62,1 ≤ 70,7 | 7 | 20,59% |
| 3. | Sedang | 70,7 ≤ 79,3 | 8 | 23,53% |
| 4. | Tinggi | 79,3 ≤ 87,9 | 10 | 29,41% |
| 5. | Sangat Tinggi | >87,9 | 8 | 23,53% |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 2,94 %, kategori rendah sebesar 20,59 %, kategori sedang sebesar 23,53 %, kategori tinggi sebesar 29,41 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 23,53 %.

Tabel 7. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kelurahan Parangloe Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 62,5 | 2 | 5,88 % |
| 2. | Rendah | 62,5 ≤ 70,8 | 6 | 17,65 % |
| 3. | Sedang | 70,8 ≤ 79,1 | 6 | 17,65 % |
| 4. | Tinggi | 79,1 ≤ 87,4 | 11 | 32,35 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >87,4 | 9 | 26,47 % |
| **Jumlah**  Sumber: Data Primer, 2015 | | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Parangloe terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 5,88 %, kategori rendah sebesar 17,65 %, kategori sedang sebesar 17,65 %, kategori tinggi sebesar 32,35 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 26,47 %.

Tabel 8. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kelurahan Bira Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 61,5 | 2 | 5,88 % |
| 2. | Rendah | 61,5 ≤ 70,5 | 5 | 14,71 % |
| 3. | Sedang | 70,5 ≤ 79,5 | 10 | 29,41 % |
| 4. | Tinggi | 79,5 ≤ 88,5 | 11 | 32,35 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >88,5 | 6 | 17,65 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Bira terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 5,88 %, kategori rendah sebesar 14,71 %, kategori sedang sebesar 29,41 %, kategori tinggi sebesar 32,35 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 17,65 %.

Tabel 9. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 62,5 | 5 | 14,71 % |
| 2. | Rendah | 62,5 ≤ 70,8 | 3 | 8,82 % |
| 3. | Sedang | 70,8 ≤ 79,1 | 6 | 17,65 % |
| 4. | Tinggi | 79,1 ≤ 87,4 | 10 | 29, 41 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >87,4 | 10 | 29,41 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 14,71 %, kategori rendah sebesar 8,82 %, kategori sedang sebesar 17,65 %, kategori tinggi sebesar 29,41 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 29,41 %.

Tabel 10. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 60 | 2 | 5,88 % |
| 2. | Rendah | 60 ≤ 70 | 8 | 23,53 % |
| 3. | Sedang | 70 ≤ 80 | 9 | 26, 47 % |
| 4. | Tinggi | 80 ≤ 90 | 6 | 17, 65 % |
| 5. | Sangat Tinggi | > 90 | 9 | 26,47 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 5,88 %, kategori rendah sebesar 23,53 %, kategori sedang sebesar 26,47 %, kategori tinggi sebesar 17,65 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 26,47 %.

Tabel 11. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 63,6 | 2 | 5,88 % |
| 2. | Rendah | 63,6 ≤ 71,2 | 6 | 17,65 % |
| 3. | Sedang | 71,2 ≤ 78,8 | 11 | 32,35 % |
| 4. | Tinggi | 78,8 ≤ 86,4 | 4 | 11,76% |
| 5. | Sangat Tinggi | >86,4 | 11 | 32,35 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Jaya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 5,88 %, kategori rendah sebesar 17,65 %, kategori sedang sebesar 32,65 %, kategori tinggi sebesar 11,76 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 32,65 %.

Tabel 12. Tingkat Kepercayaan Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 57,7 | 7 | 3,43 % |
| 2. | Rendah | 57,7 ≤ 69,2 | 34 | 16,67 % |
| 3. | Sedang | 69,2 ≤ 80,7 | 61 | 29,90 % |
| 4. | Tinggi | 80,7 ≤ 92,2 | 74 | 36, 27 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >92,2 | 28 | 13,73 % |
| **Jumlah** | | | 204 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepercayaan masyarakat secara keseluruhan di Kecamatan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 3,43 %, kategori rendah sebesar 16,67 %, kategori sedang sebesar 29,90 %, kategori tinggi sebesar 36,27 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 13,73 %.

1. **Tingkat Kepuasan Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar.**

Tabel 13. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kelurahan Kapasa Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 19 | 5 | 14,71 % |
| 2. | Rendah | 19 ≤ 23 | 9 | 26,47 % |
| 3. | Sedang | 23 ≤ 27 | 5 | 14, 71 % |
| 4. | Tinggi | 27 ≤ 31 | 8 | 23,53 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >31 | 7 | 20,59 % |
| **Jumlah**  Sumber: Data Primer, 2015 | | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 14,71 %, kategori rendah sebesar 26,47 %, kategori sedang sebesar 14,71 %, kategori tinggi sebesar 23,53 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 20,59 %.

Tabel 14. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kelurahan Parangloe Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 18,1 | 3 | 8,82 % |
| 2. | Rendah | 18,1 ≤ 22,7 | 7 | 20,59 % |
| 3. | Sedang | 22,7 ≤ 27,3 | 10 | 29,41 % |
| 4. | Tinggi | 27,3 ≤ 31,9 | 10 | 29,41 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >31,9 | 4 | 11,76 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Parangloe terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 8,82 %, kategori rendah sebesar 20,59 %, kategori sedang sebesar 29,41 %, kategori tinggi sebesar 29,41 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 11,76 %.

Tabel 15. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kelurahan Bira Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 17,8 | 3 | 8, 82% |
| 2. | Rendah | 17,8 ≤ 22,6 | 13 | 38,24 % |
| 3. | Sedang | 22,6 ≤ 27,4 | 5 | 14, 71 % |
| 4. | Tinggi | 27,4 ≤ 32,2 | 7 | 20, 59 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >32,2 | 6 | 17,65 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Bira terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 8,82 %, kategori rendah sebesar 38,24 %, kategori sedang sebesar 14,71 %, kategori tinggi sebesar 20,59 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 17,65 %.

Tabel 16. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 18,2 | 4 | 11,76 % |
| 2. | Rendah | 18,2 ≤ 22,7 | 5 | 14, 71 % |
| 3. | Sedang | 22,7 ≤ 27,2 | 8 | 23, 53 % |
| 4. | Tinggi | 27,2 ≤ 31,7 | 8 | 23, 53 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >31,7 | 9 | 26, 47 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 11,76 %, kategori rendah sebesar 14,71 %, kategori sedang sebesar 23,53 %, kategori tinggi sebesar 23,53 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 26,47 %.

Tabel 17. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 18,5 | 7 | 20, 59 % |
| 2. | Rendah | 18,5 ≤ 22,8 | 9 | 26,47 % |
| 3. | Sedang | 22,8 ≤ 27,1 | 5 | 14,71 % |
| 4. | Tinggi | 27,1 ≤ 31,4 | 7 | 20,59 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >31,4 | 6 | 17,65 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 20,59 %, kategori rendah sebesar 26,47 %, kategori sedang sebesar 14,71 %, kategori tinggi sebesar 20,59 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 17,65 %.

Tabel 18. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 19,3 | 4 | 11, 76 % |
| 2. | Rendah | 19,3 ≤ 23,1 | 8 | 23,53 % |
| 3. | Sedang | 23,1 ≤ 26,9 | 4 | 11,76 % |
| 4. | Tinggi | 26,9 ≤ 30,7 | 8 | 23,53 % |
| 5. | Sangat Tinggi | > 30,7 | 10 | 29,41 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 11,76 %, kategori rendah sebesar 23,53 %, kategori sedang sebesar 11,76 %, kategori tinggi sebesar 23,53 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 29,41 %.

Tabel 19. Tingkat Kepuasan Masyarakat Kecamatan Tamalanrea Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 17,5 | 18 | 8,82 % |
| 2. | Rendah | 17,5 ≤ 22,5 | 56 | 27,45 % |
| 3. | Sedang | 22,5 ≤ 27,5 | 40 | 19,61 % |
| 4. | Tinggi | 27,5 ≤ 32,5 | 57 | 27, 94 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >32,5 | 33 | 16, 18 % |
| **Jumlah** | | | 204 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase tingkat kepuasan masyarakat secara keseluruhan untuk Kecamatan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 8,82 %, kategori rendah sebesar 27,45 %, kategori sedang sebesar 19,61 %, kategori tinggi sebesar 27,94 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 16,18 %.

1. **Penilaian Masyarakat Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar.**

Tabel 20. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kelurahan Kapasa

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 28 | 3 | 8,82 % |
| 2. | Rendah | 28 ≤ 34,3 | 8 | 23,53 % |
| 3. | Sedang | 34,3 ≤ 40,6 | 10 | 29,41 % |
| 4. | Tinggi | 40,6 ≤ 46,9 | 6 | 17,65 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >46,9 | 7 | 20, 59 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 8,82 %, kategori rendah sebesar 23,53 %, kategori sedang sebesar 29,41 %, kategori tinggi sebesar 17,65 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 20,59 %.

Tabel 21. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kelurahan Parangloe

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 27,3 | 7 | 20, 59 % |
| 2. | Rendah | 27,3 ≤ 34,1 | 4 | 11, 76 % |
| 3. | Sedang | 34,1 ≤ 40,9 | 8 | 23, 53 % |
| 4. | Tinggi | 40,9 ≤ 47,7 | 10 | 29,41 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >47,7 | 5 | 14,71 % |
| **Jumlah**  Sumber: Data Primer, 2015 | | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Parangloe terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 20,59 %, kategori rendah sebesar 11,76 %, kategori sedang sebesar 23,53 %, kategori tinggi sebesar 29,41 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 14,71 %.

Tabel 22. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kelurahan Bira

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 27,3 | 4 | 11,76 % |
| 2. | Rendah | 27,3 ≤ 34,1 | 8 | 23, 53 % |
| 3. | Sedang | 34,1 ≤ 40,9 | 11 | 32,35 % |
| 4. | Tinggi | 40,9 ≤ 47,7 | 5 | 14,71 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >47,7 | 6 | 17,65 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Bira terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 11,76 %, kategori rendah sebesar 23,53 %, kategori sedang sebesar 32,35 %, kategori tinggi sebesar 14,71 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 17,65 %.

Tabel 23. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kelurahan Tamalanrea

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 29,8 | 5 | 14,71 % |
| 2. | Rendah | 29,8 ≤ 34,9 | 7 | 20,59 % |
| 3. | Sedang | 34,9 ≤ 40 | 6 | 17,65 % |
| 4. | Tinggi | 40 ≤ 45,1 | 10 | 29,41 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >45,1 | 6 | 17,65 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 14,71 %, kategori rendah sebesar 20,59 %, kategori sedang sebesar 17,65 %, kategori tinggi sebesar 29,41 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 17,65 %.

Tabel 24. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 31,8 | 9 | 26,47 % |
| 2. | Rendah | 31,8 ≤ 35,6 | 6 | 17,65 % |
| 3. | Sedang | 35,6 ≤ 39,4 | 7 | 20,59 % |
| 4. | Tinggi | 39,4 ≤ 43,2 | 7 | 20,59 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >43,2 | 5 | 14, 71 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 26,47 %, kategori rendah sebesar 17,65 %, kategori sedang sebesar 20,59 %, kategori tinggi sebesar 20,59 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 14,71 %.

Tabel 25. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 30,3 | 2 | 5,88 % |
| 2. | Rendah | 30,3 ≤ 35,1 | 11 | 32,35 % |
| 3. | Sedang | 35,1 ≤ 39,9 | 3 | 8,82 % |
| 4. | Tinggi | 39,9 ≤ 44,7 | 7 | 20,59 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >44,7 | 11 | 32,35 % |
| **Jumlah** | | | 34 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 5,88 %, kategori rendah sebesar 32,35 %, kategori sedang sebesar 8,82 %, kategori tinggi sebesar 20,59 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 32,35 %.

Tabel 26. Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar Menurut Masyarakat Kecamatan Tamalanrea

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategorisasi** | **Rentang** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Rendah | ≤ 26,2 | 14 | 6,86 % |
| 2. | Rendah | 26,2 ≤ 33,7 | 45 | 22,06 % |
| 3. | Sedang | 33,7 ≤ 41,2 | 70 | 34,31 % |
| 4. | Tinggi | 41,2 ≤ 48,7 | 46 | 22,55 % |
| 5. | Sangat Tinggi | >48,7 | 29 | 14, 22 % |
| **Jumlah** | | | 204 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa persentase penilaian masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar yang berada pada kategori sangat rendah sebesar 6,86 %, kategori rendah sebesar 22,06 %, kategori sedang sebesar 34,31 %, kategori tinggi sebesar 22,55 %, dan kategori sangat tinggi sebesar 14,22 %.

1. **Hasil Analisis Korelasi Tingkat Kepercayaan dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar**

Tabel 27. Analisis Korelasi Tingkat Kepercayaan dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Tingkat Kepercayaan | Kinerja Anggota DPRD |
| Tingkat Kepercayaan | Pearson Correlation | 1 | .727\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 204 | 204 |
| Kinerja Anggota DPRD | Pearson Correlation | .727\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 204 | 204 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Dari hasil analisis korelasi di atas diperoleh korelasi antara tingkat kepercayaan dengan kinerja anggota DPRD (r) adalah 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepercayaan dengan kinerja anggota DPRD. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan maka semakin meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Tabel 28. Analisis Determinasi ()

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .727a | .528 | .526 | 5.85817 |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat Kepercayaan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD | | | | |

Dari analisis determinasi diatas, diperoleh angka (R Square) sebesar 0,528 atau 52,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 52,8 %. Sedangkan, sisanya sebesar 47,2 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 29. Analisis Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -1.930 | 2.722 |  | -.709 | .479 |
| Tingkat Kepercayaan | .509 | .034 | .727 | 15.047 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD | | | | | | |

Dari analisis uji t di atas, didapatkan bahwa nilai t Hitung sebesar 15,047. Berdasarkan t Tabel (*lampiran t tabel*) didapatkan angka sebesar 1,971. Karena t hitung > t Tabel (15,047 > 1,971), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepercayaan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

1. **Hasil Analisis Korelasi Tingkat Kepuasan dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar**

Tabel 30. Analisis Korelasi Tingkat Kepuasan dan Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Tingkat Kepuasan | Kinerja Anggota DPRD |
| Tingkat Kepuasan | Pearson Correlation | 1 | .809\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 204 | 204 |
| Kinerja Anggota DPRD | Pearson Correlation | .809\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 204 | 204 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Dari hasil analisis korelasi di atas diperoleh korelasi antara tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD (r) adalah 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Tabel 31. Analisis Determinasi ()

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .809a | .655 | .653 | 5.01297 |
| a. Predictors: (Constant), Tingkat Kepuasan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD | | | | |

Dari analisis determinasi diatas, diperoleh angka (R Square) sebesar 0,655 atau 65,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 65,5 %. Sedangkan, sisanya sebesar 34,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 32. Analisis Uji t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11.826 | 1.410 |  | 8.388 | .000 |
| Tingkat Kepuasan | 1.040 | .053 | .809 | 19.572 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Anggota DPRD | | | | | | |

Dari analisis uji t di atas, didapatkan bahwa nilai t Hitung sebesar 19,572. Berdasarkan t Tabel (*lampiran t tabel*) didapatkan angka sebesar 1,971. Karena t hitung > t Tabel (19,572 > 1,971), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

1. **Hasil Analisis Korelasi Antara Tingkat Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar**

Tabel 33. Analisis Korelasi Ganda (R)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | **.827a** | .684 | .681 | 4.810 |
| a. Predictors: (Constant), tingkat kepuasan, tingkat kepercayaan | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja anggota DPRD | | | | |

Dari analisis korelasi ganda di atas diperoleh korelasi antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (R) adalah 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan maka semakin meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

Tabel 34. Analisis Determinasi()

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | **.827a** | .684 | .681 | 4.810 |
| a. Predictors: (Constant), tingkat kepuasan, tingkat kepercayaan | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja anggota DPRD | | | | |

Dari analisis determinasi diatas, diperoleh angka (R Square) sebesar 0,684 atau 68,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 68,4 %. Sedangkan, sisanya sebesar 31,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tabel 35. Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10051.583 | 2 | 5025.792 | 217.205 | **.000b** |
| Residual | 4650.824 | 201 | 23.138 |  |  |
| Total | 14702.407 | 203 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: kinerja anggota DPRD | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), tingkat kepuasan, tingkat kepercayaan | | | | | | |

Dari analisis uji F di atas, didapatkan bahwa nilai F Hitung sebesar 217,205. Berdasarkan F Tabel (*lampiran F tabel*) didapatkan angka sebesar 3,04. Karena F hitung > F Tabel (217,205 > 3,04), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepercayaan dan kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

1. **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, didapatkan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 29,41 %. Selanjutnya, tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Parangloe terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 32,35 %. Sedangkan, tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Bira terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 32,35 %.

Tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi dengan persentase sebesar 29,41 %. Tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sedang dan sangat tinggi dengan persentase sebesar 26,47 %. Selanjutnya, tingkat kepercayaan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sedang dan sangat tinggi dengan persentase sebesar 32,35 %. Sedangkan, secara keseluruhan untuk tingkat kepercayaan masyarakat Kecamatan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 36,27 %. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat Kecamatan Tamalanrea masih mempercayai anggota DPRD Kota Makassar baik dalam hal komitmen yang mereka pegang teguh saat Pemilu, adanya sosialisasi yang dilakukan oleh anggota DPRD Kota Makassar ke masyarakat, kerjasama dengan pemerintah Kota Makassar, anggota DPRD Kota Makassar memperjuangkan hak masyarakat bukan partai politik atau golongan, hingga kepada berbagai hasil kerja yang telah dihasilkan oleh anggota DPRD Kota Makassar berupa peraturan daerah untuk masyarakat Kota Makassar.

Selain itu, untuk tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 26, 47 %. Tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Parangloe terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sedang dan tinggi dengan persentase sebesar 29,41 %. Sedangkan, untuk tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Bira terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 38,24 %.

Tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 26,47 %. Tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 26,47 %. Selanjutnya, tingkat kepuasan masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 29,41 %. Sedangkan, secara keseluruhan tingkat kepuasan masyarakat untuk masyarakat Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 27,94 %. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat Tamalanrea merasa puas terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar baik dalam keterwakilan aspirasi masyarakat oleh anggota DPRD Kota Makassar, keteladanan yang ditunjukkan oleh para anggota DPRD Kota Makassar, hingga peraturan daerah yang telah dihasilkan oleh anggota DPRD Kota Makassar.

Selain itu, dilakukan pula penilaian masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Penilaian masyarakat Kelurahan Kapasa terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sedang dengan persentase 29,41 %. Penilaian masyarakat Kelurahan Parangloe terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 29,41 %. Selanjutnya, penilaian masyarakat Kelurahan Bira terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 32,35 %.

Penilaian masyarakat Kelurahan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 29,41 %. Selanjutnya, penilaian masyarakat Kelurahan Tamalanrea Indah terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 26, 47 %. Penilaian masyarakat Kelurahan Tamalanrea Jaya terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori rendah dan sangat tinggi dengan persentase sebesar 32,35 %. Secara keseluruhan, penilaian masyarakat Kecamatan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 34,31 %. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Kecamatan Tamalanrea menilai kinerja anggota DPRD Kota Makassar terbilang cukup baik dalam hal tugas dan fungsi yang telah dilaksanakan oleh anggota DPRD Kota Makassar, efektivitas dan efesiensi kerja yang ditunjukkan oleh anggota DPRD Kota Makassar, fungsi pengawasan yang telah dilaksanakan oleh anggota DPRD Kota Makassar, kemampuan kerjasama dan sikap saling menghormati dari anggota DPRD Kota Makassar, hingga kepada penilaian masyarakat terhadap kehadiran anggota DPRD Kota Makassar dalam setiap agenda kerja anggota DPRD Kota Makassar.

Selain penilaian yang dilakukan oleh masyarakat Kecamatan Tamalanrea terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar, penilaian terhadap kinerja anggota DPRD juga dilakukan oleh Komite Pemantau Legislatif (Kopel) Indonesia. Terkait dengan kinerja anggota DPRD Kota Makassar dalam hal pembuatan Peraturan Daerah dapat dikatakan masih sangat lemah. Hal ini dibuktikan dengan data yang dilansir oleh Komite Pemantau Legislatif (Kopel) Indonesia dalam Harian Fajar tanggal 3 September 2015. Kopel Indonesia menilai kinerja anggota DPRD Kota Makassar semakin menurun. Kemampuannya untuk merampungkan 19 peraturan daerah (perda) jauh dari harapan. Selama Sembilan bulan bekerja, dewan baru menuntaskan tiga perda. Ketua Divisi Advokasi Masyarakat Sipil dan Pemantauan DPRD Kopel Indonesia, Musaddaq mengatakan, tiga ranperda yang telah disahkan menjadi perda sebenarnya merupakan barang jadi yang pada dasarnya tidak lama lagi disahkan. Tiga perda yang dimaksud adalah Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan, perda APBD tahun 2015, dan Perda RT/RW. Produktivitasnya memang sangat rendah. Padahal ini merupakan tanggungjawab para legislator. Salah satu faktor yang menyebabkan itu adalah banyaknya kegiatan yang tidak penting dijadikan skala prioritas. Seperti, bimtek, studi banding, dan lainnya[[75]](#footnote-76).

Lemahnya kinerja anggota DPRD Kota Makassar Periode 2014-2019 dalam hal pembuatan peraturan daerah tidak jauh berbeda dengan anggota DPRD Kota Makassar Periode 2009-2014. Data yang dilansir oleh Kopel Indonesia pada 4 Juni 2014 menyebutkan bahwa selama tahun 2014, DPRD Kota Makassar hanya mampu menelorkan 6 Peraturan Daerah dari 16 Ranperda inisiatif yang masuk dalam Program Legislasi Daerah DPRD Kota Makassar. Adapun daftar perda yang ditetapkan dan mandeg adalah sebagai berikut:

Perda yang ditetapkan :

* Perda Kawasan Bebas Rokok.
* Perda Tentang Forum-Fosus.
* Perda Tentang Perlindungan Cagar Budaya.
* Perda Tentang Pendidikan Baca Tulis Al-Qur’an.
* Perda Tentang Perlindungan Konsumen.
* Perda Tentang Penataan dan Pengendalian Pembangunan Menara Telekomunikasi.

Perda yang mengendap :

* Perda Tentang Penataan Peredaran Minuman Alkohol.
* Perda Tentang Pengelolaan Aset.
* Perda Tentang Penyandang Disabilitas.
* Perda Tentang Ruang Terbuka Hijau.
* Perda Tentang Rumah Kos.
* Perda Tentang Tanggungjawab Sosial dan Perusahaan.
* Perda Tentang Perlindungan Tenaga Kerja.
* Perda Tentang Perubahan Atas Perda No.15 Tahun 2009 Tentang Perlindungan, Pemberdayaan, Pasar Tradisional dan Penataan Pasar Modern.
* Perda Tentang Bangunan Bertingkat.
* Perda Tentang Peningkatan Kesejahteraan Sosial[[76]](#footnote-77).

Selain lemah dalam pelaksanaan fungsi legislatif, Anggota DPRD Kota Makassar dinilai juga lemah dalam melakukan fungsi pengawasan terhadap Pemerintah Kota Makassar. Sebagaimana yang dilansir oleh Kopel Indonesia dalam Harian Berita Kota Makassar pada 12 Oktober 2015, menilai kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat daerah (DPRD) di Kota Makassar masih mengecewakan. Selain sering plesiran atau jalan-jalan tanpa hasil yang jelas, DPRD juga dituding lemah dalam melakukan fungsi-fungsi kontrol. Sehingga, belum ada terobosan dewan untuk mengendalikan kinerja eksekutif agar program-programnya berpihak pada kepentingan publik bisa dirasakan manfaatnya. Bahkan, ada kecenderungan para politisi diduga lebih pada kepentingan personal, partai dan kelompoknya. Produk perda maupun perwali yang dihasilkan lebih banyak tidak berjalan efektif alias mandul[[77]](#footnote-78).

Hal ini dipertegas oleh Ketua Divisi Advokasi Masyarakat Sipil dan Pemantauan Kopel Indonesia, Musaddaq. Menurutnya, kegagalan legislatif disebabkan kurangnya desakan dari partai politik. Menurutnya, pimpinan partai politik harus mengambil langkah tegas jika fraksi tidak dapat berbuat banyak dalam mengawal aspirasi masyarakat. Jika kinerja anggota legislatif buruk, maka partai selaku motivatornya dapat memberikan sanksi. Hal itu diatur dalam tata tertib, dimana partai dapat mengambil langkah tegas mulai dengan memangkas gajinya hingga diusulkan pergantian antar waktu (PAW)[[78]](#footnote-79).

Selain lemah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan juga fungsi legislasi, anggota DPRD Kota Makassar juga dinilai lemah dalam hal melaksanakan fungsi anggaran. Menurut Muqaddas (Ketua Divisi Advokasi Masyarakat Sipil dan Pemantauan), bukti buruknya dewan saat ini, karena tidak mampu memanfaatkan fungsi dan jabatannya dengan maksimal. Seharusnya legislator dapat mengatur alokasi penganggaran dengan baik. Tidak hanya sampai disitu, dewan juga diberikan tugas untuk mengawasi seluruh kinerja SKPD. Penyerapan anggaran APBD Kota Makassar baru mencapai 60 persen. Dampak keterlambatan Pembahasan APBD-Perubahan 2015 ini telah mempengaruhi pembangunan fisik termasuk seluruh program yang sudah tertuang dalam Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) akan mundur[[79]](#footnote-80).

1. **Hubungan Antara Kepercayaan Masyarakat Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar.**

Korelasi antara tingkat kepercayaan dengan kinerja anggota DPRD (r) adalah 0,727. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepercayaan dengan kinerja anggota DPRD. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan maka semakin meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Selanjutnya, persentase pengaruh variabel tingkat kepercayaan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan angka 52,8 %. Berarti tingkat kepercayaan memberikan sumbangsi yang cukup besar terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan 47,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selain itu, didapatkan bahwa nilai t Hitung > t Tabel (15,047 > 1,971), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepercayaan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar memiliki hubungan positif dan siginifikan.

Tingkat kepercayaan dari masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar dipengaruhi oleh visi yang jelas yang dipegang oleh anggota DPRD dalam rangka mensejahterakan rakyat, anggota DPRD Kota Makassar tetap memegang komitmen yang mereka janjikan kepada masyarakat pada saat pemilu, adanya sosialisasi yang dilakukan oleh anggota DPRD Kota Makassar terhadap masyarakat. Selain itu, kemampuan dari anggota DPRD Kota Makassar untuk bekerjasama dengan sesama anggota DPRD dan juga Pemerintah Kota Makassar dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga legislatif, kemampuan mendengarkan aspirasi masyarakat baik berupa keluhan maupun saran terhadap DPRD Kota Makassar, serta kemampuan anggota DPRD Kota Makassar bekerja atas nama rakyat bukan golongan/parpol.

Kinerja yang ditunjukkan oleh anggota DPRD Kota Makassar menurut penilaian masyarakat Kecamatan Tamalanrea yakni 34,31 % dan berada pada kategori sedang. Untuk tingkat kepercayaan masyarakat Kecamatan Tamalanrea yakni 36,27 % dan berada pada kategori tinggi. Kinerja yang telah ditunjukkan oleh anggota DPRD Kota Makassar mendapat penilaian positif oleh masyarakat, hal membuktikan bahwa anggota DPRD Kota Makassar masih mendapatkan tempat di masyarakat terlepas dari berbagai masalah yang terjadi di dalam lembaganya. Persentase sebesar 36,27 % untuk tingkat kepercayaan masyarakat menunjukkan bahwa masyarakat selama ini masih sangat mempercayai anggota DPRD Kota Makassar.

Hal ini tentunya menjadi bekal bagi anggota DPRD Kota Makassar untuk senantiasa meningkatkan kerjanya baik dalam melaksanakan berbagai fungsi sebagai lembaga legislatif yakni fungsi legislasi, fungsi pengawasan, dan fungsi anggaran. Dalam melaksanakan fungsi legislasinya, tentunya masyarakat berharap peraturan daerah yang dirancang dan dihasilkan oleh anggota DPRD Kota Makassar benar-benar tepat sasaran, sesuai dengan rancangan peraturan daerah (Ranperda), dan juga orientasinya untuk membuat tatanan hidup masyarakat Kota Makassar lebih baik. Fungsi pengawasan yang dimiliki oleh anggota DPRD diharapkan benar-benar dapat dilaksanakan baik dalam mengawasi kerja dari pemerintah Kota Makassar khususnya dalam upaya pengembangan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta mengawasi berbagai peraturan daerah yang telah ada guna melihat tingkat keberhasilan dan juga melakukan evaluasi guna perbaikan dari peraturan daerah yang dijalankan. Selain fungsi legislasi dan fungsi pengawasan, fungsi lain yang dimiliki oleh DPRD Kota Makassar adalah fungsi anggaran. Di mana masyarakat berharap bahwa pembagian dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang dimiliki oleh Kota Makassar dapat dibagi sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Apabila anggota DPRD tetap melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan yang telah dipercayakan oleh undang-undang serta tidak mencederai kepercayaan masyarakat maka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya anggota DPRD Kota Makassar akan senantiasa mendapat dukungan dari masyarakat. Masyarakat semakin cerdas dalam menilai kinerja dari anggota DPRD ke depannya. Kepercayaan masyarakat akan meningkat ketika anggota DPRD Kota Makassar dapat menunjukkan kerjanya secara maksimal. Sebaliknya, kepercayaan masyarakat akan menurun ketika anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan kerja yang kurang baik dan mencederai kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat.

1. **Hubungan Antara Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar.**

Korelasi antara tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD (r) adalah 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin tinggi tingkat kepuasan maka semakin meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Selanjutnya, persentase pengaruh variabel tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan angka 65,5 %. Berarti tingkat kepuasan memberikan sumbangsi yang besar terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan 34,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selain itu, didapatkan bahwa nilai t Hitung > t Tabel (19,572 > 1,971), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar memiliki hubungan positif dan siginifikan.

Tingkat kepuasan dari masyarakat terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar dilihat dari berbagai aspek di antaranya: keterwakilan aspirasi masyarakat oleh anggota DPRD Kota Makassar, keteladanan yang ditunjukkan oleh para anggota DPRD Kota Makassar, hingga peraturan daerah yang telah dihasilkan oleh anggota DPRD Kota Makassar. Kinerja yang ditunjukkan oleh anggota DPRD Kota Makassar menurut penilaian masyarakat Kecamatan Tamalanrea yakni 34,31 % dan berada pada kategori sedang. Untuk tingkat kepuasan masyarakat Kecamatan Tamalanrea berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 27,94 %. Masyarakat Kecamatan Tamalanrea merasa puas terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makasssar.

Tingkat kepuasan yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa apa yang telah dikerjakan oleh anggota DPRD Kota Makassar selama ini telah memenuhi apa yang diharapkan oleh masyarakat. Walaupun angka sebesar 27,94 % tersebut terbilang rendah namun ini membuktikan bahwa masyarakat mengaku puas terhadap apa yang telah dikerjakan oleh anggota DPRD Kota Makassar. Anggota DPRD Kota Makassar ke depan harus dapat meningkatkan kepuasan dari masyarakat terhadap kinerjanya baik dalam melaksanakan fungsi legislasi, fungsi pengawasan, serta fungsi anggaran.

1. **Hubungan Antara Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Makassar.**

Korelasi antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (R) adalah 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin tinggi tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan maka semakin meningkatkan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Selanjutnya, persentase pengaruh variabel tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan angka 68,4 %. Berarti tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan memberikan sumbangsi yang besar terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan 31,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selanjutnya, didapatkan nilai F hitung > F Tabel (217,205 > 3,04), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepercayaan dan kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepercayaan dengan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari korelasi antara tingkat kepercayaan dengan kinerja anggota DPRD (r) yang menunjukkan angka 0,727. Selanjutnya, persentase pengaruh variabel tingkat kepercayaan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan angka 52,8 %. Berarti tingkat kepercayaan memberikan sumbangsi yang cukup besar terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan 47,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selain itu, didapatkan bahwa nilai t Hitung > t Tabel (15,047 > 1,971), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepercayaan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.
2. Terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari korelasi antara tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD (r) yang menunjukkan angka 0,809. Selanjutnya, persentase pengaruh variabel tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan angka 65,5 %. Berarti tingkat kepuasan memberikan sumbangsi yang besar terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan 34,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selain itu, didapatkan bahwa nilai t Hitung > t Tabel (19,572 > 1,971), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.

91

92

1. Terjadi hubungan yang positif antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan dengan kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Hal ini dapat dilihat dari korelasi antara tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar (R) yang menunjukkan angka 0,827. persentase pengaruh variabel tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar menunjukkan angka 68,4 %. Berarti tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan memberikan sumbangsi yang besar terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar. Sedangkan 31,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Selanjutnya, didapatkan nilai F hitung > F Tabel (217,205 > 3,04), maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepercayaan dan kepuasan terhadap kinerja anggota DPRD Kota Makassar.
2. **Saran**
3. Masyarakat memiliki peran untuk tetap mengawasi kerja-kerja dari anggota DPRD Kota Makassar agar mereka tetap menjalankan fungsi-fungsi yang telah diamanahkan undang-undang kepada mereka sebagai anggota lembaga legislatif di antaranya fungsi pengawasan, fungsi anggaran, dan fungsi legislasi. Selanjutnya, ketika masyarakat melihat terdapat beberapa peraturan yang dilanggar oleh anggota DPRD Kota Makassar maka masyarakat dapat memberikan laporan kepada pihak yang berwenang untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.
4. Anggota DPRD Kota Makassar dapat meningkatkan kinerjanya sebagai anggota lembaga legislatif. Hal ini tentunya berhubungan dengan tingkat kepercayaan dan kepuasan yang akan mereka dapatkan dari masyarakat. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh anggota DPRD Kota Makassar maka tingkat kepercayaan dan tingkat kepuasan masyarakat juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin buruk kinerja yang ditunjukkan oleh anggota DPRD Kota Makassar maka tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat juga akan menurun.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU**

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Asshiddiqie, Jimly. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Azwar, Saepuddin. 2006. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Huda, Ni’matul. 2011. *Hukum Tata Negara Indonesia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Mahfud, MD. 2012. *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Maksudi, Beddy I. 2012. *Sistem Politik Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Priyatno, D. 2009. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution): untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta: MediaKom

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sujarweni, W. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Syamsuddin, Aziz. 2013. *Proses & Teknik Penyusunan Undang-Undang*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.

Syamsuddin, Fitrah. 2014. *Fenomena Golongan Putih Pada Pemilihan Umum Kepala Daerah Walikota Makassar 2013*. Makassar: Unhas. (Skripsi)

Ubaedillah A, dan Abdul Rozak. 2011. *Pendidikan Kewargaan (Civic Education): Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

94

Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

**JURNAL**

Ayun, Q. 2011.“Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan”. *Majalah Ilmiah Informatika*. Volume 2. Nomor 3.

Dewi, P.S. 2012. “ Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*. Volume 1. Nomor 1.

Lendra, Andi. 2006. “Tingkat Kepercayaan dalam Hubungan Kemitraan Antara Kontraktor dan Subkontraktor di Surabaya”. *Jurnal Civil Engineering Dimension*. Volume 8. Nomor 2.

Suswardji, E, Rachmat, H, Eka, A. 2012. “Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang”. *Jurnal Manajemen*. Volume 10. Nomor 1.

Rokhmawati, P,. 2013. “Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Volume 4. Nomor. 1.

Susanti, V, Cholichul, H. 2013, “Kepercayaan Konsumen dalam Melakukan Pembelian Gadget secara Online”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Volume 2. Nomor 1.

Suswardji, E, Rachmat, H, Eka, A. 2012. “Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang”. *Jurnal Manajemen*. Volume 10. Nomor 1.

Wahyudi H., dkk. 2013. “Peran Kepercayaan Politik dan Kepuasan Demokrasi Terhadap Partisipasi Politik Mahasiswa”. *Jurnal Psikologi*. Volume 9. Nomor 2.

Wuryan Sophiyanto, dan Djoko Legowo. 2009. “Pengaruh Citra Lembaga, Kepercayaan Mahasiswa Terhadap Kepuasan Mahasiswa dan Implikasinya Kepada Komitmen Relasional Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang”. *Jurnal TEMA (Telaah Manajemen)*. Volume 6, Edisi 2.

Yuliono, Anton. 2013. “Kepercayaan Masyarakat Pada Partai Politik. (Studi Kasus Kecenderungan Golongan Putih Pada Pemilihan Kepala Daerah di Wilayah Surabaya)”. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 11. Nomor 1.

**UNDANG-UNDANG**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

**BERITA ONLINE/ CETAK**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. “*Kopel: Kinerja Dewan Lemah*”. Harian Berita Kota Makassar. <http://beritakotamakassar.com/kopel-kinerja-dewan-lemah/> diakses tanggal 16 Oktober 2015 Pukul 20.42 Wita.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. “Prolegda: Sembilan Bulan, Tiga Perda”. Harian Fajar (*Cetak*), 3 September 2015.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.” *Survei: Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap DPR Rendah*”. Warta Kota. <http://wartakota.tribunnews.com/2014/01/05/survei-tingkat-kepercayaan-masyarakat-terhadap-dpr-rendah> diakses tanggal 18 Juni 2015 Pukul 21.57 Wita.

Afrido,R. “ *Survei INES: Anggota DPR dicap tukang bohong*”. Sindonews.com. <http://nasional.sindonews.com/read/779603/12/survei-ines-anggota-dpr-dicap-tukang-bohong-1378365293> diakses tanggal 18 Juni 2015 Pukul 21.59 Wita.

Abdullah, A. “*Menakar Sikap Pemilih Makassar*”. Tribun Timur.com. <http://makassar.tribunnews.com/2013/05/02/menakar-sikap-pemilih-makassar> diakses tanggal 3 Juli 2015 Pukul 21.41 Wita.

Badan Pusat Statistik Kota Makassar. “*Makassar Dalam Angka 2014*”. *Online*. <https://www.scribd.com/doc/253479048/BPS-Makassar-Dalam-Angka-2014>. diakses tanggal 23 Juni 2015 Pukul 12.50 Wita.

Komite Pemantau Legislatif. “*Kinerja Legislasi DPRD Kota Makassar Menurun*”. Kopel News. <http://kopel-online.or.id/kinerja-legislasi-dprd-kota-makassar-menurun.kopel> diakses tanggal 16 Oktober 2015 Pukul 20.48 Wita.

Komite Pemantau Legislatif. “*Kopel Nilai Kinerja Legislasi DPRD Kota Makassar Rendah*”. Kopel News. <http://kopel-online.or.id/kopel-nilai-kinerja-legislasi-dprd-kota-makassar-rendah.kopel> diakses tanggal 16 Juni 2015 Pukul 8.15 Wita.

Nurdriansyah, A. “*Publik Memandang Buruk Politisi, Ini Solusi Marzuki Alie*”. Jurnal Parlemen.<http://www.jurnalparlemen.com/view/5101/publik-memandang-buruk-politisi-ini-solusi-marzuki-alie.html> diakses tanggal 16 Juni 2015 Pukul 6.59 Wita.

Pratomo, Y. “*Survei Populi Center: DPR Lembaga Paling Korup di Mata Rakyat*”. Merdeka.com. <http://www.merdeka.com/politik/survei-populi-center-dpr-lembaga-paling-korup-di-mata-rakyat.html> diakses tanggal 22 Juni 2015 Pukul 23.13 Wita.

1. Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Bab I, Pasal 1, Ayat 2. [↑](#footnote-ref-2)
2. A. Ubaedillah, & Abdul Rozak, *Pendidikan Kewargaan (Civic Education): Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketujuh, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlmn. 37. [↑](#footnote-ref-3)
3. Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Cetakan Keenam, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlmn. 282. [↑](#footnote-ref-4)
4. Beddy Iriawan , *Sistem Politik Indonesia: Pemahaman Secara Teoretik dan Empirik*, Cetakan Kedua, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), hlmn. 92. [↑](#footnote-ref-5)
5. Jimly Asshiddiqie, *op*. *cit*., hlmn. 283. [↑](#footnote-ref-6)
6. Ni’matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia: Edisi Revisi*, Cetakan Keenam, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), hlmn 167-168. [↑](#footnote-ref-7)
7. Nurdriansyah, A, “*Publik Memandang Buruk Politisi, Ini Solusi Marzuki Alie*”, Jurnal Parlemen, 24 Juli 2013 (*online*) [↑](#footnote-ref-8)
8. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, “*Survei: Tingkat Kepercayaan Masyarakat terhadap DPR Rendah*”, Warta Kota, 5 Januari 2014 (*online*) [↑](#footnote-ref-9)
9. Afrido, R., “*Survei INES: Anggota DPR dicap tukang bohong*”, Sindo News, 5 September 2013 (*online*) [↑](#footnote-ref-10)
10. ­ Komite Pemantau Legislatif, “*KOPEL Nilai Kinerja Legislasi DPRD Kota Makassar Rendah*” , KOPEL News, 4 September 2014 (online) [↑](#footnote-ref-11)
11. Abdullah, Asri,”*Menakar Sikap Pemilih Makassar*”, Tribun Timur, 2 Mei 2013 (online) [↑](#footnote-ref-12)
12. Syamsuddin, F, *Fenomena Golongan Putih Pada Pemilihan Umum Kepala Daerah Walikota Makassar 2013*, (Makassar: Unhas), hlmn. 75 (Skripsi) [↑](#footnote-ref-13)
13. Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlmn. 1053. [↑](#footnote-ref-14)
14. Wuryan, S, & Djoko, L 2009, ‘Pengaruh Citra Lembaga, Kepercayaan Mahasiswa Terhadap Kepuasan Mahasiswa dan Implikasinya Kepada Komitmen Relasional Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang’, *Jurnal TEMA (Telaah Manajemen)*, Vol. 6, Edisi 2, hlmn. 122. [↑](#footnote-ref-15)
15. Susanti,V, & Cholichul, H 2013, ‘Kepercayaan Konsumen dalam Melakukan Pembelian Gadget secara Online’, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 02, No. 01, hlmn. 3. [↑](#footnote-ref-16)
16. Lendra, Andi 2006, ‘Tingkat Kepercayaan dalam Hubungan Kemitraan antara Kontraktor dan Subkontraktor di Surabaya’, *Jurnal Civil Engineering Dimension*, Vol. 8, No. 2, hlmn. 56. [↑](#footnote-ref-17)
17. *Ibid*, hlmn. 56. [↑](#footnote-ref-18)
18. *Ibid,* hlmn. 56. [↑](#footnote-ref-19)
19. Wuryan, S, & Djoko, L, *loc. cit*. [↑](#footnote-ref-20)
20. Susanti,V, & Cholichul, H, *loc. cit.*  [↑](#footnote-ref-21)
21. Lendra, Andi, *op. cit.*, hlmn. 56. [↑](#footnote-ref-22)
22. Yuliono, A 2013,’Kepercayaan Masyarakat Pada Partai Politik (Studi Kasus Kecenderungan Golongan Putih Pada Pemilihan Kepala Daerah di Wilayah Surabaya’, *DIA* *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 11, No. 1, hlmn. 175. [↑](#footnote-ref-23)
23. Pratomo, Y, “*Survei Populi Center: DPR lembaga paling korup di mata rakyat*”, Merdeka.com, 31 Januari 2015 (online) [↑](#footnote-ref-24)
24. Wahyudi, H dkk 2013,’ Peran Kepercayaan Politik dan Kepuasan Demokrasi Terhadap Partisipasi Politik Mahasiswa’, *Jurnal Psikologi*, Vol. 9, No. 2, hlmn. 98. [↑](#footnote-ref-25)
25. *Ibid*., hlmn 97 [↑](#footnote-ref-26)
26. Depdiknas, *op. cit.*, hlmn. 1110. [↑](#footnote-ref-27)
27. Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2015), hlmn. 131-132. [↑](#footnote-ref-28)
28. *Ibid*., hlmn. 132-134. [↑](#footnote-ref-29)
29. *Ibid*., hlmn. 136-137. [↑](#footnote-ref-30)
30. *Ibid*., hlmn. 139. [↑](#footnote-ref-31)
31. *Ibid*., hlmn. 141-144 [↑](#footnote-ref-32)
32. Dewi, P.S. 2012, ‘Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group’, *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1. [↑](#footnote-ref-33)
33. Suswardji, E, Rachmat, H, & Eka, A 2012, ‘Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang’, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1, hlmn. 960. [↑](#footnote-ref-34)
34. *Ibid*., hlmn. 960. [↑](#footnote-ref-35)
35. *Ibid*., hlmn. 960. [↑](#footnote-ref-36)
36. Rokhmawati, P 2013,’Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai’, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 1, hlmn. 11. [↑](#footnote-ref-37)
37. *Ibid*., hlmn. 11. [↑](#footnote-ref-38)
38. Nurmianto, E, & Nurhadi,S 2006, ‘Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo)’, *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 8, No. 1, hlmn. 41. [↑](#footnote-ref-39)
39. *Ibid*., hlmn. 41. [↑](#footnote-ref-40)
40. *Ibid*., hlmn. 41. [↑](#footnote-ref-41)
41. Suswardji, E, Rachmat, H, & Eka, A, *loc*. *cit*. [↑](#footnote-ref-42)
42. Nurmianto, E, & Nurhadi,S, *op*. *cit*., hlmn. 41-42. [↑](#footnote-ref-43)
43. Ayun, Q. 2011,’Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan’, *Majalah Ilmiah Informatika*, Vol. 2, No. 3, hlmn 75-76. [↑](#footnote-ref-44)
44. Nurmianto, E, & Nurhadi,S, *loc*.*cit*. [↑](#footnote-ref-45)
45. Ubaedillah, A, & Abdul Rozak, *op. cit.*, hlmn. 69. [↑](#footnote-ref-46)
46. Jimly Asshiddiqie, *op*. *cit*., hlmn. 283 [↑](#footnote-ref-47)
47. Ubaedillah, A, & Abdul Rozak, *loc*. *cit*. [↑](#footnote-ref-48)
48. Mahfud, MD, *Politik Hukum di Indonesia*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2012), hlmn. 60. [↑](#footnote-ref-49)
49. Ubaedillah, A, & Abdul Rozak, *op*. *cit*., hlmn. 50 [↑](#footnote-ref-50)
50. Mahfud, MD., *loc*. *cit*. [↑](#footnote-ref-51)
51. Jimly Asshiddiqie, *op*. *cit*., hlmn. 298-305. [↑](#footnote-ref-52)
52. Syamsuddin, A, Proses & Teknik Penyusunan Undang-undang, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2013) Hlmn. 36 [↑](#footnote-ref-53)
53. Republik Indonesia, “*Undang-undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah”*, Bab VI, Pasal 364. [↑](#footnote-ref-54)
54. *Ibid*., Pasal 363. [↑](#footnote-ref-55)
55. *Ibid*., Pasal 366. [↑](#footnote-ref-56)
56. *Ibid*., Pasal 365. [↑](#footnote-ref-57)
57. *Ibid*., Pasal 366. [↑](#footnote-ref-58)
58. *Ibid*., Pasal 371. [↑](#footnote-ref-59)
59. *Ibid*., Pasal 372 [↑](#footnote-ref-60)
60. *Ibid*., Pasal 376. [↑](#footnote-ref-61)
61. Badan Pusat Statistik Kota Makassar. “*Makassar Dalam Angka 2014*”. BPS Kota Makassar, 23 Januari 2015 (*online*). . [↑](#footnote-ref-62)
62. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), hlmn. 82. [↑](#footnote-ref-63)
63. *Ibid*., hlmn. 93. [↑](#footnote-ref-64)
64. Azwar, S, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), hlmn. 64. [↑](#footnote-ref-65)
65. Sujarweni, W, *SPSS untuk Penelitian*,(Yogyakarta: Pustaka Baru Press), hlmn. 52. [↑](#footnote-ref-66)
66. *Ibid*., hlmn. 55 [↑](#footnote-ref-67)
67. Priyatno, D, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution): Untuk Uji Analisis Data & Uji Statistik*, (Yogyakarta: Mediakom), hlmn. 36. [↑](#footnote-ref-68)
68. Arikunto, S, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), hlmn. 313. [↑](#footnote-ref-69)
69. *Ibid*., hlmn. 316 [↑](#footnote-ref-70)
70. Sugiyono, *op*.*cit*.*,* hlmn. 184. [↑](#footnote-ref-71)
71. Priyatno, D, *op.cit*., hlmn. 79. [↑](#footnote-ref-72)
72. *Ibid*., hlmn. 56. [↑](#footnote-ref-73)
73. *Ibid*., hlmn. 78. [↑](#footnote-ref-74)
74. *Ibid*., hlmn. 81 [↑](#footnote-ref-75)
75. *\_\_\_\_\_\_\_\_*, “*Prolegda: Sembilan Bulan, Tiga Perda*”, Harian Fajar, 3 September 2015 [↑](#footnote-ref-76)
76. Komite Pemantau Legislatif, “*Kinerja Legislasi DPRD Kota Makassar Menurun*”, KOPEL News, 4 Juni 2014 (*online*) [↑](#footnote-ref-77)
77. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, “*Kopel: Kinerja Dewan Lemah*”, Harian Berita Kota Makassar, 12 Oktober 2015 (*online*) [↑](#footnote-ref-78)
78. *Ibid*., (*online*) [↑](#footnote-ref-79)
79. *Ibid*., (*online*) [↑](#footnote-ref-80)