

Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar

Oleh:
Adhitya Nugraha *)

Abstract

This research based on main problem, that is the low of Employee Performace. This conditions predicted because of has not implemented of Human Resource Development levels at Banjar Subdistrict of Banjar. Approach in this research about Human Resource Development and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Human Resource Development (X) as independent variable to employee performace (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Human Resource Development variable to Employee Performace at Banjar Subdistrict of Banjar either through simultan and also by parsial. Researcher can conclude that Human Resource Development influentially positive and significance to Employee Performace at Banjar Subdistrict of Banjar. That accross the board Human Resource Development has been executed and implemented according to Employee Performace factors.

Keywords: *public administration, human resource development, employee performance.*

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi dalam aktivitasnya tidak akan terlepas dari adanya perpaduan antara unsur sumber daya manusia, peralatan, bahan, teknologi, modal, tempat, waktu, metode atau unsur lainnya yang dihimpun menjadi satu dalam hubungan yang diharapkan, berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun dari beberapa unsur diatas, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting sebagai modal utama dan penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Adapun unsur-unsur lainnya di luar sumber daya manusia hanya dapat berfungsi sebagai daya dukung bagi keberhasilan organisasi. Betapapun sempurnanya unsur teknologi, tanpa unsur sumber daya manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai secara sempurna.

Betapa pentingnya sumber daya manusia ini, sehingga dapat dikatakan menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan mampu menjawab tuntutan jaman. Demikian pula yang terjadi pada organisasi pemerintah,

sebagai organisasi publik yang berfungsi memberikan pelayanan pada masyarakat dalam berbagai bidang bagi peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Organisasi pemerintah di dalamnya terdiri dari multi fungsi pegawai/aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia yang mempunyai arti dan peran penentu dalam mencapai tujuan dan sasaran keseluruhan tugas pemerintahan.

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan salah satu pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dengan cara mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tugas dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan yang mungkin datang dari sistem dan prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Pemberdayaan sebagai suatu proses diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk memberikan dorongan,

motivasi, serta membangkitkan kesadaran akan potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan organisasi.

Begitu pula dengan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan menguasai ilmu pengetahuan serta menguasai teknologi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang praktis dan produktif untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Stewart terjemahan Hardjana (1998: 22) bahwa: "Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita".

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan, mutasi bahkan promosi. Dengan adanya pemberdayaan sumber daya manusia diharapkan akan lebih meningkatkan kinerja (*performance*) sumber daya manusia di dalamnya, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan kemampuannya secara optimal guna mencapai peningkatan kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Pengertian tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000: 67) yang menyatakan bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai juga merupakan bagian dari alat manajemen pegawai yang dapat mendorong dan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan prinsip-

prinsip yang diharapkan oleh semua pihak. Sumber daya manusia yang ada akan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan, termasuk di Kecamatan Banjar Kota Banjar.

Kecamatan Banjar Kota Banjar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 10 Tahun 2011. Kecamatan Banjar Kota Banjar sebagai salah satu organisasi publik, dituntut untuk dapat juga mengelola sumber daya manusia di dalamnya agar sesuai dengan standar kinerja aparatur yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Untuk itu dibutuhkan mekanisme pemberdayaan sumber daya manusia (pegawai) dalam rangka peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, termasuk di Kecamatan Banjar Kota Banjar. Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan di Wilayah Kota Banjar, Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut harus ditunjang dengan ketersediaan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai fungsinya. Namun dalam kenyataannya, berdasarkan peninjauan awal bahwa kinerja pegawai Kecamatan Banjar Kota Banjar masih rendah dan belum berjalan baik sesuai harapan. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mengetahui tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan yang mengakibatkan sering terlambatnya penyelesaian pekerjaan.

Keadaan ini tentunya merupakan tantangan sekaligus peluang bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya. Kecenderungan rendahnya kinerja pegawai memang bukanlah persoalan baru, sudah sejak lama diketahui ada sejumlah aktifitas pegawai

yang dianggap kurang menguntungkan bagi kepentingan publik, termasuk pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Oleh karena itu, dibutuhkan sejumlah langkah strategis guna mendorong pegawai Kecamatan Banjar Kota Banjar agar dapat meningkatkan kinerjanya. Lahirnya berbagai kebijakan baru tentang pegawai telah memunculkan sejumlah optimisme dan harapan bagi publik akan lahirnya iklim kerja yang kondusif bagi terbangunnya kinerja pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan awal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banjar Kota Banjar ditemukan beberapa indikator permasalahan kinerja pegawai masih rendah, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai belum sesuai mutu. Contohnya: pada Kelurahan Banjar, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja kelurahan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan standar yang baku yang menyebabkan pengulangan perbaikan. Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja seharusnya dapat selesai tanpa memerlukan perbaikan, pada kenyataannya diperlukan perbaikan hingga 5 kali.
2. Hasil observasi menunjukkan kuantitas kerja pegawai masih rendah. Contohnya pada Kelurahan Mekarsari dalam melakukan pelaksanaan verifikasi keuangan belum sesuai ketentuan. Verifikasi keuangan yang seharusnya diumumkan dan dilakukan setiap 1 bulan sekali, pada kenyataannya hanya dilakukan setiap 3 bulan sekali, hal disebabkan karena tidak adanya konsistensi kerja sehingga tidak sesuai dengan harapan publik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara penuh. Selanjutnya berdasarkan

pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kota Banjar?
2. Berapa besar pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia diukur melalui Faktor Kemampuan, Faktor Memperlancar, Faktor Konsultasi, Faktor Kerjasama, Faktor Membimbing dan Faktor Mendukung terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.
2. Mengembangkan Faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Aspek-aspek Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

D. Kerangka Berpikir

Pemberdayaan merupakan suatu usaha dalam mendorong dan memberikan motivasi pada setiap orang dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal tersebut sebagaimana pengertian pemberdayaan menurut Kartasasmita (1996: 24) yang mengemukakan bahwa: "Pemberdayaan merupakan upaya untuk membangun daya itu, dengan mendorong memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya".

Berdasarkan pengertian di atas, pemberdayaan ditujukan untuk mengelola sumber daya manusia menjadi lebih baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sebagai salah satu unsur

kekuatan organisasi, sumber daya manusia juga sebagai penentu utama berkembangnya suatu organisasi.

Potensi ataupun kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada harus didayagunakan dan dimanfaatkan secara optimal. Sebagaimana pengertian sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Wahyudi (2002: 8) yang menyatakan bahwa: “Sumber daya manusia adalah manusia dengan segala potensi yang dimilikinya sebagai kekayaan (*asset*) organisasi yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”.

Kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan upaya mengembangkan kompetensi, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut sebagaimana pengertian pemberdayaan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Stewart terjemahan Hardjana (1998: 22) bahwa: “Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita”.

Pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan pemberdayaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Terdapat beberapa faktor pemberdayaan sumber daya manusia, sebagaimana yang dikemukakan oleh Stewart dalam Syarif (2008: 63) sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Enabling*), berarti memastikan bahwa staf mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk diberdayakan secara penuh.
2. Memperlancar (*Facilitating*), yaitu merupakan kecakapan yang paling mendasar yang diperlukan oleh pimpinan yang dapat memberdayakan pegawai.
3. Konsultasi (*Consulting*), yang diperlukan dalam pekerjaan organisasi, setiap pimpinan perlu berkonsultasi terhadap staf dan konsultasi ini tidak

hanya pada masalah yang sehari-hari akan tetapi pada masalah yang strategis.

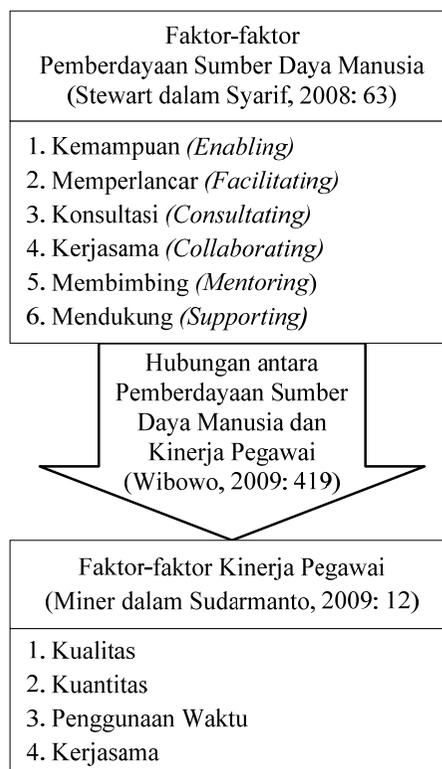
4. Kerjasama (*Collaborating*), yaitu merupakan ujian yang akan membuktikan tidak hanya seberapa besar kecakapan pimpinan memberdayakan bawahan, melainkan juga seberapa kuat kemauan untuk melaksanakan secara penuh.
5. Membimbing (*Mentoring*), yaitu merupakan tahap dan sekaligus teknik manajemen.
6. Mendukung (*Supporting*), yaitu dalam aktivitas organisasi dukungan pimpinan terhadap bawahannya sangat berarti, hal ini diperlukan untuk membantu mereka agar menjadi staf atau bawahan yang mandiri.

Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam usahanya untuk mencapai tujuan berusaha agar setiap pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Pemahaman kinerja pegawai, antara lain dikemukakan Mangkunegara (2004: 75) bahwa kinerja pegawai adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut menurut Wibowo (2009: 419) yang menyatakan bahwa: “Pemberdayaan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam upaya mewujudkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Selanjutnya untuk melihat keterkaitan antara pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, maka dapat dilihat dalam paradigma berpikir yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan
Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.
2. Besarnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang ditentukan oleh: Faktor Kemampuan, Faktor Memperlancar, Faktor Konsultasi, Faktor Kerjasama, Faktor Membimbing dan Faktor Mendukung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Kecamatan Banjar Kota Banjar. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 39 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Camat Banjar Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 39 pegawai Balai Pengelolaan Museum Negeri Sri Baduga dengan teknik sensus.

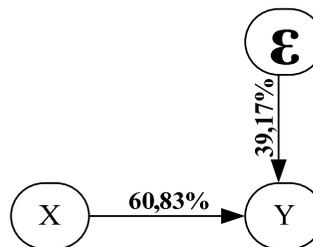
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_6 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis

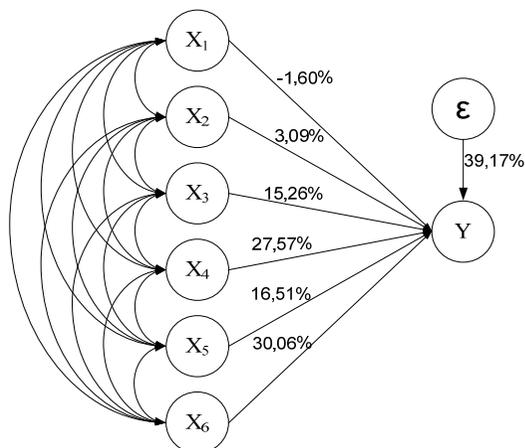
penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 60,83%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 39,17%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_6 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_6 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_6 sebagai Tingkatan-tingkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Kesimpulan Analisis Statistik
Variabel Pemberdayaan Sumber Daya
Manusia terhadap
Kinerja Pegawai

Xi	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X ₁	-0,438	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X ₂	1,087	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X ₃	2,419	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₄	2,746	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₅	2,206	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₆	3,532	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Pengaruh Simultan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banjar Kota Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara optimal, yaitu 60,83%, artinya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah manusia dengan segala potensi yang dimiliki sebagai kekayaan organisasi yang harus didayagunakan secara optimal. Pimpinan telah melakukan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara konsisten dan terprogram sedemikian rupa, sehingga Kinerja

Pegawai dapat diketahui dari evaluasi yang dilakukan secara terprogram. Melihat kenyataan di lapangan pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah dilakukan dengan penuh kesungguhan dengan tujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia cukup potensial meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia, maka akan semakin besar kinerja pegawai secara keseluruhan untuk dapat berkembang dan pegawai dapat menjalankan pelayanan terhadap masyarakat secara optimal. Dengan demikian, analisis pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

Keberhasilan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ini telah mendukung pencapaian pelaksanaan tugas umum penyelenggaraan pemerintahan pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Tugas umum penyelenggaraan pemerintahan pada Kecamatan Banjar Kota Banjar yaitu: (1) mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan, (2) mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, (3) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, (4) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan (5) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, (6) membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta (7) melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Sasaran yang dicapainya, antara lain: (1) terpenuhinya kebutuhan minimum aparatur kecamatan (PNS), (2) terpenuhinya fasilitas pelayanan umum, (3) meningkatkan sumber

daya manusia aparatur dan tata kerja organisasi kecamatan, (4) meningkatnya disiplin aparatur, serta (5) meningkatnya kemampuan pengelolaan keuangan dan barang.

Berdasarkan uraian di atas, makna dari pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan dalam hal ini Kecamatan Banjar untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 39,17%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Banjar Kota Banjar

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -1,60%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kemampuan belum memberi makna pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Faktor Kemampuan terhadap Kinerja

Pegawai, karena Kecamatan Banjar Kota Banjar belum mempunyai pegawai yang dapat diberdayakan secara penuh.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Memperlancar terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 3,09%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Memperlancar belum memberi makna pada Kinerja Pegawai di Kecamatan Banjar Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Faktor Memperlancar terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai belum memiliki kecakapan mendasar yang diperlukan Camat untuk memberdayakan pegawai.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Konsultasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 15,26%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Konsultasi telah memberi makna pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Konsultasi terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah mampu berkomunikasi dengan pimpinan dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga hal ini cukup memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang dimiliki pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 27,57%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kerjasama telah dijalankan secara tepat oleh Pimpinan Kecamatan Banjar Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah mampu bekerja dengan orang lain atau rekan kerja atas dasar saling pengertian.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Membimbing terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 16,51%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Membimbing telah memberi makna pada

Kecamatan Banjar Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Membimbing terhadap Kinerja Pegawai, karena pimpinan telah memberi bimbingan kepada pegawai untuk melaksanakan tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Mendukung terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 30,06%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Mendukung telah memberi makna pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Tingginya pengaruh Faktor Mendukung terhadap Kinerja Pegawai, karena pimpinan telah mendukung sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan agar para pegawai menjadi staf yang bekerja mandiri dan kreatif.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelian tentang pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar, dalam hal ini variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari faktor kemampuan, faktor memperlancar, faktor konsultasi, faktor kerjasama, faktor membimbing dan faktor mendukung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang

tidak sama diantara faktor-faktor tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dua faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap Kinerja Pegawai yaitu: faktor kemampuan dan faktor memperlancar. Faktor ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat terbatasnya kemampuan Camat dalam melaksanakan faktor tersebut. Sedangkan empat faktor lainnya yaitu: faktor konsultasi, faktor kerjasama, faktor membimbing serta faktor mendukung telah menunjukkan pengaruh positif, karena Camat telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Walikota Banjar.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.
- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan kinerja pegawai melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia khususnya ditinjau dari faktor-faktor yang belum memberikan pengaruh yang positif, yaitu faktor kemampuan dan faktor memperlancar.
- 2) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan faktor kemampuan karena faktor ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh Camat

- dengan cara memastikan bahwa pegawai mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk diberdayakan secara penuh pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.
- 3) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan faktor memperlancar, karena tingkatan ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh Camat dengan cara memberikan fasilitasi terhadap pegawai agar dapat diberdayakan dengan baik pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

3. Saran Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Kecamatan Banjar Kota Banjar memiliki SOP (standar operasi pelaksanaan) tersendiri yang berkaitan dengan teknis dan metode Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Kecamatan Banjar Kota Banjar.

- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2009. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Rajawali Press.

Dokumen-dokumen

- Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjar.
- Peraturan Walikota Nomor 29 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan di Wilayah Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kartasasmita, Ginanjar. 1996. **Pemberdayaan Masyarakat**. Bandung: ITB.
- Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar. 2000. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES.
- Stewart. 1998. *Empowering People*. **Terjemahan:** Hardjana. Yogyakarta: Kanisius.
- *) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*