

Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung

Oleh:
Hilman Oktana *)

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 factors at Field of Facility of Bandung Transportation Departement. 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 Field of Facility of Bandung Transportation Departement either through simultan and also by parsial. This research conclude that Human Resource Development influentially positive and significance to Employee Performace at Field of Facility of Bandung Transportation Departement. 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 pada dasarnya merupakan suatu sarana kegiatan untuk bekerja sama antara dua orang atau lebih secara formal terikat dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan anggotanya. Setiap organisasi dalam melakukan kegiatannya perlu dikelola dengan kesungguhan melalui suatu aturan dan tatanan kerja yang jelas sebagai sistem dalam menjalankan fungsinya, agar kegiatan yang dilaksanakannya mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi dengan benar.

Hakikat 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 wadah yang teratur, berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari beberapa unsur di atas, bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting peranannya sebagai modal utama dan penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Unsur-unsur lainnya di luar

sumber daya manusia hanya dapat berfungsi apabila diberdayakan oleh pengelola organisasi. Betapapun sempurnanya unsur teknologi, tanpa unsur sumber daya manusia yang kompeten sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat dicapai.

Menyimak pandangan di atas betapa pentingnya sumber daya manusia ini, sehingga dapat dikatakan menjadi kebutuhan primer bagi organisasi agar dapat bekerja dengan baik dan mampu menjawab tuntutan jaman. Demikian pula halnya pada organisasi pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan pada masyarakat dalam berbagai kebutuhan bagi peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat. Secara menyeluruh organisasi pemerintah di dalamnya terdiri dari multi fungsi pegawai atau aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia yang mempunyai arti dan penentu dalam mencapai tujuan dan sasaran keseluruhan tugas layanan publik.

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan salah satu pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada

dengan cara mendorong dan memungkinkan setiap individu untuk mengemban tugas dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan bertujuan untuk menghindari hambatan-hambatan yang mungkin datang dari sistem dan prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Pemberdayaan juga sebagai suatu proses yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk memberikan dorongan, motivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi serta kemampuan yang dimiliki untuk dikembangkan guna kepentingan organisasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai salah satu upaya yang harus dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang tangguh dan menguasai ilmu pengetahuan serta menguasai teknologi terapan. Pemberdayaan sumber daya manusia juga merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut dapat digunakan secara efektif untuk mencapai sasaran dan 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 tersedia dapat dimanfaatkan kemampuannya secara optimal guna mencapai peningkatan kinerja pegawai secara profesional.

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 kaidah-kaidah 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 harapan, termasuk di Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Dinas Perhubungan Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 475 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Pada Dinas Daerah Kota Bandung, Dinas Perhubungan Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup operasional. Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung yang merupakan salah satu unit organisasi dari Dinas Perhubungan Kota Bandung mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup sarana. Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung membawahi 2 unit organisasi, yaitu: Seksi Pengujian Kendaraan dan Seksi Perbengkelan.

Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi di atas harus ditunjang dengan ketersediaan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai fungsinya. Tetapi dalam kenyataannya, berdasarkan penelitian awal bahwa kinerja pegawai Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung belum sesuai harapan dan belum berjalan dengan tepat. Hal ini dapat terlihat dari masih

adanya pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan sering terlambatnya penyelesaian pekerjaan.

Kondisi tersebut tentunya merupakan tantangan sekaligus peluang bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya. Secara cermat kinerja pegawai kurang optimal bukanlah persoalan baru, karena sejak lama telah diketahui ada sejumlah aktifitas pegawai yang dianggap kurang menguntungkan bagi kepentingan publik, termasuk pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Oleh karena itu, dibutuhkan sejumlah langkah strategis guna mendorong pegawai Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk meningkatkan kinerjanya. Adanya berbagai kebijakan baru tentang pegawai telah memunculkan sejumlah harapan bagi publik akan munculnya iklim kerja yang kondusif bagi terwujudnya kinerja pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan awal terhadap kinerja pegawai di Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung ditemukan beberapa indikator permasalahan kinerja pegawai belum sesuai harapan, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Pegawai rendah, hasil observasi menunjukkan pada Seksi Pengujian Kendaraan dalam membuat laporan kegiatan lingkup pengujian kendaraan tidak sesuai SOP yang berlaku, sehingga diperlukan perbaikan berkali-kali, di mana penyusunan laporan yang seharusnya dapat diselesaikan tanpa perbaikan, pada kenyataannya diperlukan perbaikan sampai dengan 4-5 kali. Hal ini disebabkan karena kecermatan kerja pegawai yang belum sesuai harapan.
2. Kuantitas kerja pegawai rendah, indikasinya terlihat pada Seksi Perbengkelan dalam melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan bengkel umum kendaraan bermotor tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan. Di mana kegiatan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan bengkel umum kendaraan bermotor yang seharusnya

dilakukan setiap 3 bulan sekali, pada kenyataannya hanya dilakukan 1 tahun sekali. Hal ini menyebabkan terhambatnya pengembangan usaha perbengkelan secara teratur.

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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung?
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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.
2. Mengembangkan Faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Dimensi-dimensi Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

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 Kartasmita (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 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 keefektifan 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 teori diantara 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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.
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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 62 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 Kepala Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 62 pegawai Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung dengan teknik sensus.

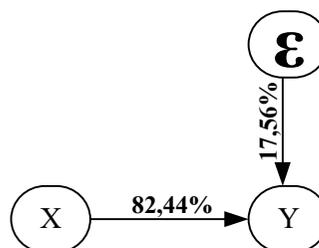
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan 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

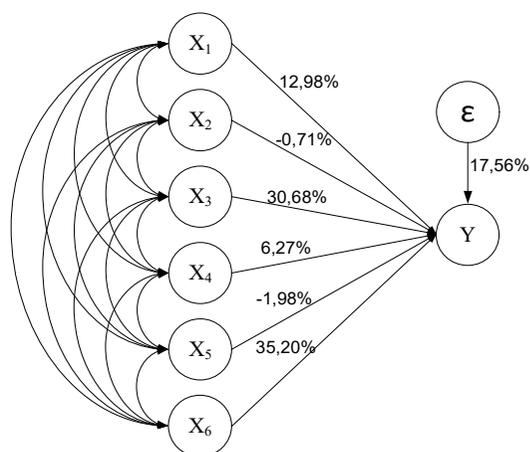
berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 82,44%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 17,56%. 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. Adapun 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 Faktor-faktor 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	2,919	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₂	-2,882	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X ₃	5,484	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₄	2,196	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₅	-1,297	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X ₆	7,193	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2017.

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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara optimal yaitu 82,44%, maknanya pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai telah menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan manusia dan segala potensi yang dimiliki sebagai kekayaan organisasi yang harus didayagunakan secara

optimal. Dalam hal ini pimpinan telah melakukan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara konsisten dan terprogram, sehingga Kinerja Pegawai dapat diketahui berdasarkan evaluasi yang dilakukan secara terprogram. Melihat kenyataan hasil penelitian pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah dilakukan Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung dengan tujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia cukup potensial untuk memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Makna dari besaran nilai di atas, peneliti berasumsi bahwa semakin efektif pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia, maka akan semakin besar kinerja pegawai secara keseluruhan untuk berkembang dan pegawai dapat menjalankan pelayanan terhadap masyarakat secara sungguh-sungguh. Dengan demikian, analisis pengaruh secara simultan telah menunjukkan hasil yang valid dan kuat dimana Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah memiliki peran penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Secara umum keberhasilan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ini telah mendukung pencapaian pelaksanaan tugas umum penyelenggaraan pemerintahan pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung, sebagaimana yang tertuang dalam visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Bandung. Visi Dinas Perhubungan Kota Bandung antara lain meliputi: Terwujudnya Sistem Transportasi Kota yang lebih baik untuk mendukung Kota Bandung sebagai Kota yang unggul, nyaman dan sejahtera. Sedangkan misinya yaitu: (1) Mengendalikan aspek-aspek penyebab kemacetan. (2) Mengembangkan SAUM (Sarana Angkutan Umum Massal) pembatasan penggunaan kendaraan bermotor. (3) Meningkatkan kelaikan pengoperasian angkutan umum dan barang. (4) Meningkatkan prasarana transportasi seperti terminal dan fasilitas perlengkapan jalan. (5) Meningkatkan

profesionalisme aparat Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Berdasarkan uraian di atas, makna program pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia tersebut telah menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini telah pula memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan terutama pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan ini telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

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 17,56%.

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

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 12,98%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kemampuan untuk bekerja dengan tepat telah memberi makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Bidang Sarana Dinas

Perhubungan Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai ini karena Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung telah mempunyai pegawai yang dapat diberdayakan secara penuh.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Memperlancar terhadap Kinerja Pegawai telah menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka - 0,17%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Memperlancar belum memberi makna positif pada Kinerja Pegawai di Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Faktor Memperlancar terhadap Kinerja Pegawai ini karena pegawai belum memiliki kecakapan standar yang diperlukan pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Konsultasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 30,68%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Konsultasi telah memberi makna penting pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Konsultasi terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah mampu berkomunikasi dengan pimpinan dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga telah cukup memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang dimiliki pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 6,27%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Kerjasama telah dijalankan secara tepat oleh Kepala Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai ini karena pimpinan telah mampu bekerja dengan para pegawai, pegawai dengan pegawai dan sesama rekan kerja dengan penuh pengertian.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Membimbing terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka -1,98%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Membimbing belum memberi makna penting kepada pegawai Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Faktor Membimbing terhadap Kinerja Pegawai ini karena Kepala Bagian kurang menyediakan waktu untuk membimbing para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia melalui Faktor Mendukung terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 335,20%. Hal ini menunjukkan bahwa Faktor Mendukung telah memberi makna penting pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Tingginya pengaruh Faktor Mendukung terhadap Kinerja Pegawai, karena ala Bidang 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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung, 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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Dalam hal ini, variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ini merupakan variabel yang sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai dalam memecahkan masalah kinerja pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. Namun dirasakan peneliti 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 Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. 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 memperlancar dan faktor membimbing. Faktor ini belum memberikan makna positif bagi pemecahan dan peningkatan Kinerja Pegawai, hal ini mengingat terbatasnya kemampuan Kepala Bidang dalam melaksanakan faktor tersebut. Sedangkan empat faktor lainnya yaitu: faktor kemampuan, faktor konsultasi, faktor kerjasama serta faktor mendukung telah menunjukkan pengaruh positif, karena Kepala Bidang telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kepala Dinas Perhubungan Kota Bandung.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung. 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 khususnya dan ilmu sosial pada umumnya.

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 memperlancar dan faktor membimbing.
- 2) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan faktor memperlancar karena faktor ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh Kepala Bidang dengan cara memberikan fasilitasi terhadap pegawai agar dapat diberdayakan dengan optimal, sehingga potensinya bias bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- 3) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan faktor membimbing, karena faktor ini belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh Kepala Bidang, dengan cara meningkatkan intensitas monitoring terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung.

3. Saran Kebijakan:

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

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.

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 Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Peraturan Walikota Bandung Nomor 475 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi Pada Dinas Daerah Kota Bandung.

*) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*

DAFTAR PUSTAKA

Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Kartasmita, Ginanjar. 1996. **Pemberdayaan Masyarakat**. Bandung: ITB.

Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga.