

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bandung diperoleh keterangan, bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari dimensi Ketepatan Waktu pegawai belum diterapkan dengan maksimal dan dimensi Kualitas Kerja Pegawai yang masih rendah.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis. Variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan satu variabel independent yaitu Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Teknik ini menggunakan sampling jenuh dengan responden 85 orang. Penelitian ini melakukan pengumpulan data menggunakan Penelitian Kepustakaan, Studi Literatur dan Penelitian Lapangan dengan teknik observasi non partisipan, wawancara terstruktur dan angket tertutup. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Koefisien Korelasi, Uji Regresi Linear Sederhana, dan Uji Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil analisis statistic, indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif memusatkan perhatiannya pada gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yang bervariasi dalam kehidupan manusia, yang dinamakan variabel. Hakikat hubungan antara variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Hasil penelitian yang didasarkan oleh hipotesis konseptual menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh sebesar 64,5% terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Saran dari peneliti, yaitu agar mencapai kinerja pegawai yang maksimal harus lebih memperhatikan lagi tujuan-tujuan spesifik pemberdayaan sumber daya manusia dan memberikan apresiasi terhadap tujuan pemberdayaan beserta manfaat-manfaatnya kepada pegawai dan memberikan reward untuk pegawai yang berprestasi atau yang telah mencapai target pekerjaan agar pegawai lebih baik lagi dalam bekerja.

Kata Kunci : Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Based on the observations of the researchers showed that the Department of Population and Civil Registration of Bandung City obtained information, that employee performance was still low. This can be seen from the dimensions of Punctuality of employees that have not been implemented optimally and the dimensions of Employee Work Quality are still low.

The research method used is descriptive analysis method. The variable in this study is to use one independent variable, namely Human Resource Empowerment on the dependent variable, namely Employee Performance. This technique uses saturated sampling with 85 respondents. This study collects data using Library Research, Literature Studies and Field Research with non-participant observation techniques, structured interviews and closed questionnaires. The analytical methods used are Validity Test, Reliability Test, Correlation Coefficient Test, Simple Linear Regression Test, and Coefficient of Determination Test. Based on the results of statistical analysis, the indicators in this study are valid and reliable.

This study uses a quantitative approach. Quantitative research focuses its attention on symptoms that have certain characteristics that vary in human life, which are called variables. The nature of the relationship between variables was analyzed using an objective theory. The results of the study based on the conceptual hypothesis show that the variable of Human Resource empowerment has a positive and significant effect on employee performance. The Human Resource Empowerment variable has an influence of 64.5% on employee performance.

The conclusion in this study is that Human Resource Empowerment has a significant simultaneous effect on employee performance. Suggestions from researchers, namely in order to achieve maximum employee performance, they should pay more attention to the specific goals of empowering human resources and give appreciation to the goals of empowerment and its benefits to employees and provide rewards for employees who excel or who have achieved work targets so that employees better at work.

Keywords: Empowerment of Human Resources, Employee Performance

RINGKESAN

Dumasar observasi panalungtik némbongkeun yén Dinas Kependudukan jeung Pencatatan Sipil Kota Bandung meunang informasi, yén kinerja pagawé masih kénéh handap. Hal ieu ditingali tina diménsi Ketepatan waktu pagawé anu tacan dilaksanakeun sacara optimal sarta diménsi Kualitas Gawé Karyawan masih kénéh handap.

Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta métode déskriptif analisis. Variabel dina ieu panalungtikan nya éta ngagunakeun hiji variabel bébas, nya éta Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dina variabel kauger, nya éta Kinerja Karyawan. Téhnik ieu ngagunakeun sampling jenuh kalayan 85 réspodén. Ieu panalungtikan ngumpulkeun data ngagunakeun Panalungtikan Pustaka, Studi Sastra jeung Panalungtikan Lapangan kalawan téhnik observasi non partisipan, wawancara terstruktur jeung angkét tertutup. Métode analisis anu digunakeun nyaéta Uji Validitas, Uji Réliabilitas, Uji Koéfisién Korélasi, Uji Regresi Linier Sederhana, jeung Uji Koéfisién Determinasi. Dumasar kana hasil analisis statistik, indikator dina ieu panalungtikan valid jeung bisa dipercaya.

Ieu panalungtikan ngagunakeun pamarekan kuantitatif. Panalungtikan kuantitatif museurkeun perhatianana kana gejala-gejala anu miboga ciri-ciri tangtu anu rupa-rupa dina kahirupan manusa, anu disebut variabel. Sifat hubungan antara variabel dianalisis ngagunakeun tiori obyektif. Hasil panalungtikan dumasar kana hipotésis konseptual nuduhkeun yén variabel pemberdayaan Sumber Daya Manusa miboga pangaruh anu positif jeung signifikan kana kinerja pagawé. Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia miboga pangaruh 64,5% kana kinerja pagawé.

Kacindekan dina ieu panalungtikan nya éta Pemberdayaan Sumber Daya Manusa miboga éfék simultan anu signifikan kana kinerja pagawé. Saran ti panalungtik, nya éta dina raraga ngahontal kinerja pagawé anu maksimal, kudu leuwih merhatikeun tujuan husus Pemberdayaan Sumber Daya Manusa sarta méré aprésiasi kana tujuan pemberdayaan jeung mangpaatna ka pagawé sarta méré ganjaran pikeun pagawé anu pinunjul atawa anu geus kahontal. targét gawé sangkan pagawé hadé dina gawé.

Kecap Konci: Pemberdayaan Sumber Daya Manusa, Kinerja Karyawan