

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KOMISI PEMILIHAN UMUM DERAH KOTA BATU**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

Arga Bagus Saputro

105020207111081



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2015**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM DERAH KOTA
BATU**

Arga Bagus Saputro

Prof . Armanu, SE, MSc, PhD

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Brawijaya

Email : argasaputra617@gmail.com

ABSTRAK

Election Commission as of the general elections and as mandated by Act No. 15 of 2011 to hold elections that are committed and guided by the principle of independent, honest, fair, orderly in organizing elections. In one instance the achievement of a work plan needs to be done, of course, supported the role of human resources in it to be able to provide a service as well as good service in the community. If the existing human resources are of good quality, the duties and functions in carrying out a performance can be resolved with good will, on the contrary if the human resources that exist in it do not have the commitment and good quality as its function to assist and serve the community it is ascertained objectives and plans that are made can not be implemented properly. Government agencies need to do a management of its human resources to improve its performance. Each agency organization or company has always had the vision to be able to achieve this vision, the mission needed to be done as effectively as the agency's Office of Regional Election Commission (Election Commission) Batu, Malang, East Java. To be able to carry out an effective mission that is used to achieve a vision and therefore required a productivity which is essential in any organization, whether in the public or private organization, organization. Employee productivity can be improved through a variety of ways, including through the empowerment of human resources, where the empowerment of human resources is intended to provide an opportunity, capability and protection to employees in carrying out their duties and responsibilities. Thus it can be said that the empowerment of human resources one of the organization's

efforts must be done in order to obtain qualified staff, so having the ability to utilize, develop and master of science and technology.

Keywords: empowerment of human resources, performance

RINGKASAN

Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara pemilihan umum dan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 dalam menyelenggarakan pemilihan umum yang berkomitmen dan berpedoman pada azas mandiri, jujur, adil, tertib dalam menyelenggarakan pemilihan umum. Dalam suatu instansi pencapaian sebuah rencana kerja perlu dilakukan, tentunya di dukung peranan sumber daya manusia di dalamnya untuk dapat memberikan suatu pengabdian serta pelayanan yang baik di masyarakat. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik maka tugas dan fungsi di dalam menjalankan sebuah kinerja akan dapat terselesaikan dengan baik, sebaliknya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik sebagaimana fungsinya untuk membantu dan melayani masyarakat maka dipastikan tujuan dan rencana yang dibuat tidak dapat di implementasikan dengan baik. Instansi pemerintah perlu melakukan sebuah pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dalam meningkatkan kinerjanya. Setiap instansi organisasi ataupun perusahaan selalu memiliki visi untuk dapat mencapai visi tersebut diperlukan adanya misi yang harus dilakukan secara efektif seperti instansi Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kota Batu, Malang Jawa Timur. Untuk mampu menjalankan misi yang efektif yang digunakan untuk mencapai adalah sebuah visi maka dari itu diperlukan suatu produktifitas yang merupakan esensial dalam setiap organisasi, baik dalam organisasi publik maupun privat, organisasi. Produktifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, diantaranya melalui pemberdayaan sumber daya manusia, dimana pemberdayaan sumber manusia ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan, kemampuan dan perlindungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberdayaan sumber manusia salah satu upaya yang wajib dilakukan organisasi agar tercapai pegawai yang berkualitas, sehingga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pada penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 50 pegawai Sekretariat KPU Kota Batu. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program computer IBM SPSS 20.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia yang terdiri dari variabel suasana, potensi dan memberdayakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci : pemberdayaan sumber daya manusia, kinerja

A. PENDAHULUAN

Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara pemilihan umum dan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 dalam menyelenggarakan pemilihan umum yang berkomitmen dan berpedoman pada azas mandiri, jujur, adil, tertib dalam menyelenggarakan pemilihan umum. Dalam suatu instansi pencapaian sebuah rencana kerja perlu dilakukan, tentunya di dukung peranan sumber daya manusia di dalamnya untuk dapat memberikan suatu pengabdian serta pelayanan yang baik di masyarakat. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik maka tugas dan fungsi di dalam menjalankan sebuah kinerja akan dapat terselesaikan dengan baik, sebaliknya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik sebagaimana fungsinya untuk membantu dan melayani masyarakat maka dipastikan tujuan dan rencana yang dibuat tidak dapat di implementasikan dengan baik. Instansi pemerintah perlu melakukan sebuah pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dalam meningkatkan kinerjanya.

Setiap instansi organisasi ataupun perusahaan selalu memiliki visi untuk dapat mencapai visi tersebut diperlukan adanya misi yang harus dilakukan secara efektif seperti instansi Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kota Batu, Malang Jawa Timur. Untuk mampu menjalankan misi yang efektif yang digunakan untuk mencapai adalah sebuah visi maka dari itu diperlukan suatu produktifitas yang merupakan esensial dalam setiap organisasi, baik dalam organisasi publik maupun privat, organisasi. Produktifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, diantaranya melalui pemberdayaan sumber daya manusia, dimana pemberdayaan sumber manusia ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan, kemampuan dan perlindungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberdayaan sumber manusia salah satu upaya yang wajib dilakukan organisasi agar tercapai pegawai yang berkualitas, sehingga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

B. LANDASAN TEORI

Menurut (Sedarmayanti, 2000) pemberdayaan pegawai adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa suasana, potensi, memberdayakan dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Menurut (Wibowo, 2007) pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan manusia merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Strategi Pemberdayaan

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:187) strategi dalam pemberdayaan pegawai didasarkan atas delapan buah langkah menuju keberhasilan, yaitu :

1. Hubungan dengan visi

Hubungkan *empowerment* dengan visi dan misi dan nilai organisasi sehingga *empowerment* menjadi bagian dari organisasi.

2. Diarahkan dengan menggunakan contoh-contoh

Empowerment harus dilihat dari sudut pandang bahwa dia datang dari manajemen teratas, dimana para pemimpin dapat memberikan visi untuk masa mendatang dan memberikan dukungan serta dorongan yang sangat penting untuk menciptakan suatu lingkungan dimana orang-orang bertanggung jawab terhadap nasib mereka sendiri.

Berkomunikasi secara aktif

3. Yaitu dengan melibatkan karyawan didalam komunikasi dan pembahasan umpan balik secara tetap, maka organisasi dapat mendorong terjadinya *empowerment*.

4. Meninjau struktur organisasi

Empowerment yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi didalam struktur, sehingga para individu menjadi lebih dekat kepada titik keputusan, dan birokrasi dapat dibuang melalui rantai pengawasan yang lebih kecil.

5. Menguatkan kerja tim

Empowerment membutuhkan dukungan kerja tim yang memiliki *empowerment* adalah salah satu mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif dan kadang-kadang berbuat kesalahan tapi juga untuk belajar darinya.

6. Mendorong pengembangan pribadi

Yaitu dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri agar staf dapat membuat keputusan sendiri.

7. Menjadikan jasa layanan kepada pelanggan sebagai fokus

Hasil akhir *empowerment* adalah berupa naiknya tingkatan jasa layanan kepada pelanggan, sehingga karyawan yang berada di garis depan dan karyawan yang berhubungan dengan pelanggan internal harus didorong untuk bertanggung jawab memuaskan pelanggan mereka.

8. Ukur perkembangan yang terjadi dan kenali serta hargai keberhasilan

Organisasi perlu menentukan ukuran keberhasilan dan membantu agar ukuran ini dapat dipahami oleh setiap orang, dengan membuat atau menentukan cara agar keberhasilan individu dapat dikenali.

Proses Pemberdayaan

Menurut Sedarmayanti (2000:122) pemberdayaan pegawai merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan dari staf kita terdapat tiga proses dalam memberdayakan pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.
2. Memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.

3. Proses pemberdayaan harus dicegah dari yang lemah menjadi bertambah kuat oleh karena berkurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat, dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi guna melindungi yang lemah.

Tujuan Pemberdayaan

Tujuan dari pemberdayaan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil – hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas – tugasnya Suad Husnan, 1991 (dalam Sartono, 2011:12).

Sedangkan menurut Manulang, 1980 (dalam Sartono, 2011:11) mengemukakan bahwa tujuan pemberdayaan pegawai adalah untuk menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap.

Selanjutnya menurut Dale Yoder, Alfred Laitener dan Joseph Triffin (dalam Sartono, 2011:11) tujuan pemberdayaan pegawai pada umumnya adalah :

1. Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan diadakan suatu pemberdayaan yang disusun secara cermat dan didasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.
2. Supaya pengawasan lebih sedikit dilakukan terhadap pegawai. Pemberdayaan pegawai yang berpedoman pada keterampilan di harapkan menghasilkan pegawai yang cakap dan keterampilan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
3. Supaya pegawai lebih cepat berkembang. Dengan adanya pemberdayaan pegawai, salah harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat, maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Simamora (2006:339) kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kriteria Aspek Kinerja

Menurut Dharma (2004:52) untuk mengendalikan kegiatan perlu ditetapkan cara mengukur kemajuan pelaksanaan. Ini dapat dilakukan dengan meliputi semua aspek kinerja yang dapat diamati, dicatat, dihitung atau dinilai dengan cara yang jelas. Masih Menurut Dharma (2004:52) semua cara pengukuran kriteria pekerjaan mempertimbangkan hal – hal berikut ini :

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau yang dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “ tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Menurut Sugiono (1999 : 10) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian merupakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner akan diperoleh dengan metode statistik.

Jenis Data

1. Data Primer

Dalam penelitian ini , atau instrument pengumpulan data yang digunakan diantaranya :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dokumen – dokumen dan buku literature

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat KPU Kota Batu sejumlah 50 orang pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Menurut Sedarmayanti (2000:122) pemberdayaan sumber daya manusia (X) yang terdiri dari tiga sub variabel yang selanjutnya disebut sebagai variabel bebas suasana (X_1), potensi (X_2), memberdayakan (X_3)

Adapun definisi operasional masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Suasana (X_1)

Menciptakan suasana/iklim yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.

2. Potensi (X_2)

Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.

3. Memberdayakan (X_3)

Proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah karena berkurang berdayaannya dalam menghadapi yang kuat, dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi yang lemah.

Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas penelitian ini menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dengan bantuan aplikasi komputer IBM SPSS Versi 20. Hasil pengujian dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikansi.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan X_1 , X_2 , X_3 dan Y memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,279) dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikansi (0.05). sehingga dinyatakan bahwa keseluruhan item dalam instrument penelitian ini adalah valid.

Uji Reabilitas

Dikatakan reliabel jika koefisien alpha cronbach's $>$ 0.06 dan dikatakan tidak reliabel jika koefisien alpha cronbach's $<$ 0.06. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas dan terikat memiliki nilai koefisien alpha cronbach's $>$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik normal P-Plot. Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa terlihat data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10, maka asumsi tidak terjadi multikolonieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot antara variabel dependen (SRESID) dan Variabel residualnya (ZPRED). Grafik ini menunjukkan pola penyebaran titik – titik. Jika titik – titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastitas pada data yang akan digunakan.

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi yang digunakan ada *standardized regression*, karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data interval yang pengukuran menggunakan skala Likert. Hasil analisis regresi linier berganda yang didapatkan dengan menggunakan aplikasi computer IBM SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,635X_1 + 0,094X_2 + 0,884X_3$$

Y = Kinerja

X₁ = Suasana

X₂ = Potensi

X_3 = Memberdayakan

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Y = Yaitu variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai yang nilainya akan diprediksi oleh variabel adalah suasana (X_1), potensi (X_2), dan memberdayakan (X_3).

b_1 = Koefisien regresi variabel suasana (X_1) sebesar 1,635 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada suasana (X_1) maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai (Y).

b_2 = Koefisien regresi variabel potensi (X_2) sebesar 0,094 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan kualitas pada potensi (X_2) maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai (Y).

b_3 = Koefisien regresi variabel memberdayakan (X_3) sebesar 0,884 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada memberdayakan (X_3) maka akan terjadi peningkatan pada kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (Adj. R²) sebesar 0,974. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Suasana (X_1) Potensi (X_2) dan Memberdayakan, dapat mempengaruhi variabel terikat Kinerja pegawai (Y) sebesar 97,4% dan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh faktor lain yang terdeteksi tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

Uji signifikansi simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $<$ tingkat signifikansi maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 1
Hasil Hipotesis Pertama

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119.463	3	39.821	603.126	.000(a)
Residual	3.037	46	.066		
Total	122.500	49			

Data Diolah (2014)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 46$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,579. Berdasarkan pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($603,126 > 2,579$) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha (α) = 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel suasana (X_1), potensi (X_2) dan memberdayakan (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hipotesis Kedua

Uji signifikansi parsial dilakukan dengan menggunakan uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Hipotesis Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.158	.371		.425	.673
Suasana	1.004	.026	1.635	37.928	.000
Potensi	.070	.021	.094	3.389	.001
Memberdayakan	.696	.036	.884	19.419	.000

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
1. Variabel X_1 memiliki koefisien regresi sebesar 1,635 dan didapatkan statistik uji t sebesar 37,928 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($37,928 > 2,010$) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel suasana (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu.
 2. Variabel X_2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,094 dan didapatkan statistik uji t sebesar 3,389 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,001. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3,389 > 2,010$) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel potensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu.
 3. Variabel X_3 memiliki koefisien regresi sebesar 0,884 dan didapatkan statistik uji t sebesar 19,419 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($19,419 > 2,010$) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel memberdayakan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu.

Pembahasan

1. Pengaruh Signifikansi Simultan Dan Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel – variabel bebas yaitu suasana (X_1), potensi (X_2), memberdayakan (X_3)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu baik secara simultan dan parsial. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang signifikan pada $\alpha < 0,05$. Dengan demikian penelitian mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya.

2. Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel suasana (X_1), potensi (X_2), memberdayakan (X_3) terhadap variabel kinerja (Y). jadi apabila salah satu variabel dari pemberdayaan sumber daya manusia dari suasana (X_1), potensi (X_2), memberdayakan (X_3) meningkat, maka kinerja pegawai (Y) juga meningkat.

Berdasarkan model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (Adj. R²) sebesar 0,974. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel bebas yang terdiri dari Suasana (X_1) Potensi (X_2) dan Memberdayakan, dapat mempengaruhi variabel terikat Kinerja pegawai (Y) sebesar 97,4% dan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh faktor lain yang terdeteksi tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia yang terdiri dari suasana, potensi dan memberdayakan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Suasana (X_1) adalah bagian dari pemberdayaan sumber daya manusia yang diberikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu dengan arah positif. Artinya semakin baik suasana yang diberikan oleh kepala Sekretariat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu itu sendiri.
2. Potensi (X_2) adalah bagian dari pemberdayaan sumber daya yang dikembangkan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Batu dengan arah positif. Artinya setiap pegawai telah disesuaikan dengan bidang pekerjaannya tersebut. Dengan adanya pemberian peluang yang diberikan kepada pegawai tersebut akan lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya tanpa ada tekanan yang dapat menghambat perkembangan sumber-sumber potensi pegawai Sekretariat KPU Kota Batu.

3. Memberdayakan (X_3) adalah bagian dari pemberdayaan sumber daya manusia yang diberikan oleh kepala Sekretariat kepada pegawai Sekretariat Kota Batu dengan arah positif. Artinya bahwa peraturan yang ditentukan oleh kepala Sekretariat Kota Batu memang sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan dengan adanya sanksi-sanksi yang tegas maka diharapkan para pegawai bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga tercapai hasil kerja yang maksimal.

Saran

1. Sebaiknya Kepala Sekretariat KPU Kota Batu agar tetap fokus dalam memberikan suasana yang baik dengan apa yang sudah dilakukan. Dengan semakin baik pemberian suasana pada pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Batu.
2. Untuk dapat meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia pada Kantor Sekretariat KPU Kota Batu diperlukan pegawai yang berwawasan mengenai iptek maupun dibidangnya, selalu mengembangkan potensi dan kemampuannya, agar menjadikan seorang pegawai yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dengan maksimal.

Seharusnya kepala Sekretariat Kota Batu tetap menerapkan peraturan dan harus bertindak tegas pada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan sanksi yang seharusnya. Tindakan tegas tersebut agar hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metodelogi Penelitian*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 2004. *Manajemen Supervisi*, Raja Grafindo Persada, Surabaya.
- Gujarati, Damodar N., 2006. *Dasar – Dasar Ekonometrika*, Jilid 1, Erlangga Jakarta.
- Iman Surachman, 2012. Pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Kantor Pertanahan Nasional Kota Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung diakses 9, Oktober 2014 <http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/49/jbptunpaspp-gdl-imansurach-2415-1-imansur-2.pdf>
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior Elevent edition*, Mc Growth-Hill Book co, Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, (2007), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (edisi.3). Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riza Nasarulloh, 2008, Pengaruh Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja (Studi Kasus Pada Kecamatan Panggelangan Kabupaten Bandung), Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- Sartono, Budi. 2011. *Pengaruh Leader-Member Exchange Pada Hubungan Kepercayaan Manajerial dan Pemberdayaan Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci)*". (Online), diakses pada 13, September 2014. (<http://id.scribd.com/doc/62387614/BAB-1>).

- Sedarmayanti, 2000, *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung, CV. Mandar Maju
- Siagian P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanti, Yuni. 2009. *Pengaruh Leader Member Exchange Pada Hubungan Kepercayaan Manajerial dan Pemberdayaan Pegawai Di Kantor Pemda Bantul*. No.2. Usahawan, XXXVIII : 36-40.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2011. *Metodelogi Penelitian Ekonomi*, Caps, Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada