

Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Untuk Peningkatan Kinerja

Amelia Putri¹, Novita Wahyu Setyowati^{1,*}

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya;
Jl. Raya Perjuangan, Bekasi, 17121
E-mail: amelputry24@gmail.com, novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

* Korespondensi: e-mail: Novita.wahyu@dsn.ubharajay.ac.id

Diterima: April 2021; Review: Mei 2021; Disetujui: Juni 2021

Cara sitasi: Putri A, Setyowati NW. 2021. Pengembangan Dan Pemberdayaan SDM Untuk Peningkatan Kinerja. Jurnal Administrasi Kantor. 9 (1): 61-72.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh dari Pengembangan dan Pemberdayaan SDM untuk peningkatan kinerja Pegawai di Kelurahan Padurenan. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai yang bekerja di Kelurahan Padurenan. Dengan teknik sampling jenuh yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu 36 pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t, uji f) dan uji koefisien determinasi (R²) dengan tingkat signifikansi 5% menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji parsial menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa Pengembangan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dan secara simultan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja yaitu sebesar 83 % yang dimana 17% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pemberdayaan SDM, Kinerja.

Abstract: This study aims to determine and analyze whether there is an effect of HR Development and Empowerment for improving employee performance in Padurenan Village. This research uses primary data, namely by distributing questionnaires to employees who work in the Padurenan Village. With a saturated sampling technique that uses the entire population as a sample, namely 36 employees. Data analysis techniques in this study include validity test, reliability test, descriptive statistical test, classic assumption test (normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple regression analysis test, hypothesis test (t test, f test) and determination coefficient test (R²) with 5% significance level using the SPSS ver 25 application. Based on the results of the partial test using the t test, it can be seen that HR Development and Empowerment has a positive and significant effect on improving performance. And simultaneously Human Resource Development and Empowerment has a significant effect on performance improvement, namely by 83%, where the other 17% are influenced by other factors or variables outside the research.

Keywords: HR Development, HR Empowerment, Performance.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik dan berhasil karena tidak terlepas dari adanya Sumber Daya Manusia yang kualitasnya baik juga. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut dapat diperoleh jika organisasi

dengan sungguh–sungguh mengetahui kemampuan pegawainya serta memperhatikan kebutuhan bagi organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan tersebut organisasi dapat mewujudkannya dengan pengembangan dan pemberdayaan bagi sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengembangan dan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja merupakan gambaran dari hasil proses yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja dari setiap individu menjadi bagian penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Jan Bella seperti yang dikutip [Henry, 2003] menyatakan bahwa: “pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.” Dapat dikatakan pengembangan menjadi sebuah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan atau hasil kerja yang ditetapkan. Dan pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya dalam memberdayakan manusia melalui perubahan berupa tanggung jawab, kemampuan, wewenang dan kepercayaan. Pengembangan dan pemberdayaan ini dapat menjadi kekuatan bagi sebuah organisasi.

Kelurahan Padurenan yang berada di Kecamatan Mustika Jaya dibentuk berdasarkan Perda Kota Bekasi No. 4 Tahun 2004 tentang Pembentukan Wilayah Administrasi Kecamatan dan Kelurahan Kota Bekasi yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Bantargebang. Kelurahan Padurenan dipimpin langsung oleh seorang Lurah dan diisi oleh sejumlah pegawai didalamnya. Para pegawai menjadi alat pelaksanaan dan pembangunan yang penting dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik, berkualitas, berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab yang dapat menjadi abdi Negara sekaligus menjadi abdi masyarakat. Pelayanan yang baik dari para pegawai akan berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan masyarakat. Pada dasarnya kinerja para pegawai dalam melayani masyarakat menjadi tolak ukur dalam kinerja pemerintahan. Para pegawai harus bersikap profesional dalam melayani masyarakat. Bisa jadi ada pelayanan yang belum optimal, hal tersebut dapat disebabkan karena kinerja dari beberapa pegawai yang belum maksimal. Misalnya dari sikap pegawai yang kurang

ramah, atau tidak tercapainya target kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor kurangnya Pengembangan dan Pemberdayaan pada pegawai tersebut.

Pelayanan bagi Masyarakat khususnya Pelayanan yang berkaitan dengan Pemerintahan menjadi kebutuhan yang diperlukan masyarakat baik dari segi individu atau kelompok ataupun organisasi. Hal tersebut membuat kantor Kelurahan dan beberapa pelayanan publik yang lain diharapkan menjadi tempat yang ideal bagi masyarakat untuk dapat merasakan fasilitas yang ada dan pelayanan yang diberikan. masyarakat pun mempunyai harapan besar untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan semestinya dari Pelayanan Publik tersebut.

Mengenai Pengembangan dan Pemberdayaan yang sudah diuraikan diatas, jika dilihat dari penelitian terdahulu, menurut hasil penelitian [Massie, 2015] mengatakan bahwa pengembangan karir ternyata berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,05 dan nilai f hitung 5,729. Sedangkan hasil penelitian [Mulyadi et al., 2018] mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh [Ayuningtyas and Djastuti, 2017] mengatakan bahwa pemberdayaan dan pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian [Wijayanti, 2020] mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi semakin tinggi pemberdayaan bagi pegawai, kinerja pegawai akan semakin menurun.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif studi survey Kausal. Peneliti menggunakan metode tersebut dengan maksud untuk dapat memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, ataupun opini dari suatu populasi tertentu. data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner, kemudian wawancara dan observasi serta teori-teori yang digunakan dari buku-buku, jurnal, dan majalah.

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [Sugiyono, 2012]. Populasi yang nantinya peneliti pilih sebagai objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kelurahan Padurenan yang berjumlah 36 Orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan [Sinambela, 2018]. Dalam penelitian ini sampelnya adalah Pegawai Kelurahan Padurenan. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode Non Probability sampling. Non Probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dan dengan menggunakan sampel jenuh [Sugiyono, 2017]. Berdasarkan pada ketentuan yang menyatakan bahwa: sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [Sugiyono, 2017], dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Kelurahan Padurenan yang berlokasi di Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi sebanyak 36 Sampel.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel [Ghozali, 2018]. Nilai r hitung diambil dari output SPSS. Pengujian validitas menggunakan program SPSS 25 dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut: 1). Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka butiran pertanyaan atau indikator dikatakan valid. 2). Jika R_{hitung} lebih kecil dari R_{tabel} maka butiran pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Pengembangan SDM		
1	0.710	0.329	Valid
2	0.564	0.329	Valid
3	0.848	0.329	Valid
4	0.666	0.329	Valid
5	0.713	0.329	Valid
6	0.825	0.329	Valid
7	0.761	0.329	Valid

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
8	0.757	0.329	Valid
9	0.824	0.329	Valid
10	0.806	0.329	Valid
Pemberdayaan SDM			
1	0.430	0.329	Valid
2	0.866	0.329	Valid
3	0.837	0.329	Valid
4	0.888	0.329	Valid
5	0.869	0.329	Valid
6	0.847	0.329	Valid
7	0.810	0.329	Valid
8	0.808	0.329	Valid
9	0.458	0.329	Valid
10	0.887	0.329	Valid
Kinerja			
1	0.824	0.329	Valid
2	0.859	0.329	Valid
3	0.752	0.329	Valid
4	0.638	0.329	Valid
5	0.585	0.329	Valid
6	0.850	0.329	Valid
7	0.870	0.329	Valid
8	0.841	0.329	Valid
9	0.824	0.329	Valid
10	0.876	0.329	Valid
Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	
Pengembangan SDM	0,913	Reliabel	
Pemberdayaan SDM	0,925	Reliabel	
Kinerja	0,934	Reliabel	

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai Rhitung dari 10 pernyataan pengembangan SDM variabel yang diuji dan 10 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari Rtabel (0.329), dan Signifikansi tidak lebih dari 0.05 dengan hasil ini maka dapat di simpulkan bahwa 10 pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Nilai Rhitung dari 10 pernyataan pemberdayaan SDM, variabel yang diuji dan 10 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari Rtabel (0.329), dan Signifikansi tidak lebih dari 0.05 dengan hasil ini maka dapat di simpulkan bahwa 10 pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Nilai Rhitung dari 10 pernyataan kinerja, variabel yang diuji dan 10 pernyataan bernilai positif atau bernilai lebih besar dari Rtabel (0.329), dan Signifikansi tidak lebih dari 0.05, dengan hasil ini maka dapat di simpulkan bahwa 10 pernyataan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Menurut (Ghozali, 2017) Uji realibilitas merupakan uji kehandalan yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang ada dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha (koefisien alpha croncbach), Metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala. Dasar untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: 1). Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel. 2). Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel. Pada Tabel 1 dari hasil uji realibilitas dapat dilihat bahwa di dapat nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Pengembangan SDM sebesar 0.913, Pemberdayaan SDM sebesar 0.925, dan kinerja sebesar 0.934. Sesuai kriteria, masing-masing nilai dari variabel tersebut sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar reliable atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Yuwanto & Halim, 2017). Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji liliefors dengan melihat nilai signifikansi pada kolmogorov – smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: 1). Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0.05, maka data berdistribusi normal. 2). Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	2,98663348
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.126
	<i>Positive</i>	.062
	<i>Negative</i>	-.126
<i>Test Statistic</i>		.126
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.157 ^c

Berdasarkan tabel 2 Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov untuk variabel Kinerja menghasilkan nilai dengan probabilitas Asymp. Sig sebesar 0,157. Karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar daripada taraf uji penelitian (Sig > α yaitu 0.157 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Dan juga baik variabel terikat maupun bebas memenuhi persyaratan untuk analisis regresi berganda.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF), dengan melihat nilai VIF, bahwa jika tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, serta nilai tolerance yang kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari masalah multikolinieritas (Suliyanto, 2011).

Hasil uji multikolinieritas terhadap variabel bebas Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM disajikan dalam gambar 1:

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.492	2.638		.945	.352			
	PENGEMBANG AN_SDM	.445	.133	.472	3.338	.002	.257	3.889	
	PEMBERDAYA AN_SDM	.502	.150	.472	3.340	.002	.257	3.889	

a. Dependent Variable: KINERJA

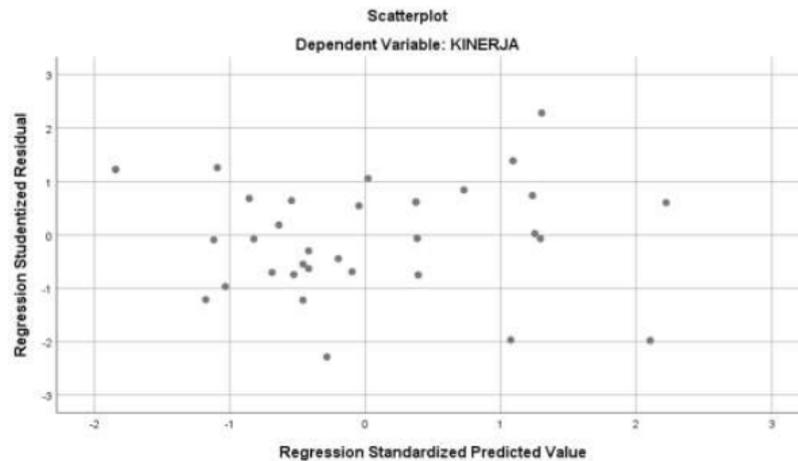
Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Gambar 1. Uji Multikolinieritas.

Berdasarkan gambar 1 hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF variabel Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM sebesar 3.889 serta memiliki nilai tolerance sebesar 0.257. Suatu variabel bebas dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinieritas atau bebas dari masalah korelasi apabila di VIF nya tidak lebih dari 10 ($3,889 < 10$) dan nilai tolerance tidak boleh kurang dari 0.10 ($0.257 > 0.10$). Berdasarkan nilai VIF dan nilai tolerance yang diperoleh dari variabel bebas, maka variabel dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Suliyanto, 2011). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas bukan sebaliknya atau heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot atau scatter antara “Standardized Predicted Value (ZPRED)” dengan “Studentized Residual (SRESID)”. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED adalah sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah Residual (Y

Prediksi – Y Sesungguhnya). Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut: 1). H_0 : Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. 2). H_a : Ada gejala heteroskedastisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Hasil dari uji heterokedastisitas dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 2:



Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas.

pada gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari sebaran data yang menyebar ke segala bidang dan tidak membentuk suatu pola, karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (x_1, x_2, \dots, x_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variable independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Janie, 2012).

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh hasil tabel 3:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.492	2.638		.945	.352		
Pengembangan_SDM	.445	.133	.472	3.338	.002	.257	3.889
Pemberdayaan_SDM	.502	.150	.472	3.340	.002	.257	3.889

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Berdasarkan output SPSS pada tabel 3, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2.492 + 0.445 X_1 + 0.502 X_2$. Model tersebut menunjukkan arti bahwa: 1). Konstanta = 2.492, Jika variable Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM diasumsikan tetap maka nilai Kinerja sebesar 2.492. 2). Koefisien Pengembangan SDM, Nilai koefisien Pengembangan SDM sebesar 0.445, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Pengembangan SDM, maka Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.445. 3). Koefisien Pemberdayaan SDM, Nilai koefisien Pemberdayaan SDM menunjukan angka sebesar 0.502, menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Kinerja maka Pemberdayaan SDM mengalami peningkatan sebesar 0.502. Artinya semua variable bebas memberikan pengaruh pada variable terikat, variable Pengembangan SDM (X1) memberikan pengaruh positif begitupula variable Pemberdayaan SDM (X2) memberikan pengaruh positif terhadap variable Kinerja (Y).

Untuk membuktikan bahwa variabel independen Pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja, maka hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: 1). H_0 = Secara parsial Pengembangan SDM tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2). H_a = Secara parsial Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa hasil uji dengan hipotesis secara parsial uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pengembangan SDM adalah sebesar 3.338 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.035 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pemberdayaan SDM adalah sebesar 3.340 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.035 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut (Ghozali, 2017) Uji secara simultan atau uji f statistik dalam uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen Pengembangan SDM (X1) dan Pemberdayaan SDM (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

Untuk menghitung f tabel diketahui $n = 36$, $k =$ jumlah variabel terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Df_1 untuk pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$. Df_2 untuk penyebut = $n - k = 36 - 3 = 33$, maka f tabel adalah = 3.28.

Untuk membuktikan maka hipotesis pengujiannya sebagai berikut: 1). $H_0 =$ Secara bersama-sama Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. 2). $H_a =$ Secara bersama-sama Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527,801	2	763.900	80.746	.000 ^b
	Residual	312,199	33	9.461		
	Total	1840,000	35			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN_SDM, PENGEMBANGAN_SDM						

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Gambar 3. Uji Simultan.

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM diperoleh $F_{hitung} = 80.746$ dan $F_{tabel} 3.28$, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi bernilai antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R^2

mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4:

Tabel 4. Uji Determinasi (R²).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911a	.830	.820	3.076

a. Predictors: (Constan) Pemberdayaan SDM, Pengembangan SDM
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2020).

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil nilai koefisien determinasi atau R yang dijelaskan dengan nilai R Square sebesar 0.830 atau 83%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variasi Kinerja mampu dijelaskan oleh variasi dari variabel independen seperti Pengembangan SDM dan Pemberdayaan SDM sebesar 83%. Sementara sisanya 17% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh Pengembangan SDM (X1) secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai (Y) di Kelurahan Padurenan. Terdapat pengaruh Pemberdayaan SDM (X2) secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) di Kelurahan Padurenan. Terdapat pengaruh Simultan Pengembangan SDM (X1) dan Pemberdayaan SDM (X2) secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) di Kelurahan Padurenan. Pengembangan SDM (X1) dan Pemberdayaan SDM (X2) memberi kontribusi sebesar 83%, dan selebihnya sebesar 17% dapat dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti, seperti: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Pengembangan dan Pemberdayaan SDM yang sudah berjalan di instansi ini sudah cukup baik, akan tetapi perlu dipertahankan dan ditingkatkan terus agar kinerja pegawai tidak mengalami penurunan. Salah satu caranya yaitu dengan rutin memberikan pembelajaran atau pelatihan bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga kinerja nya dapat meningkat dan membuat instansi dapat berjalan dengan baik seterusnya. Pihak instansi juga dapat memberikan apresiasi untuk pekerjaan yang mereka lakukan, agar timbul rasa saling menghargai. Pihak instansi juga dapat membuat evaluasi setiap tahun untuk memastikan dan mengetahui apa yang dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta menjadi referensi yang baik untuk mengkaji kembali perihal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

Referensi

- Ayuningtyas AH, Djastuti I. 2017. Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro J. Manag.* 6: 1–13.
- Ghozali I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 490 p.
- Henry S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 1–3 p.
- Massie R. 2015. Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *J. Berk. Ilm. Efisiensi* 15: 635–645.
- Mulyadi R, Hidayati T, Maria S. 2018. Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja* 15: 29.
- Sinambela LP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, 3e. Damayanti S dan R, editor. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Administrasi, 3e. Apri Nuryanto, editor. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Wijayanti W. 2020. Pengaruh Empowerment (Pemberdayaan), Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kanwil XI PT Pegadaian Persero).