

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Yeni Marsih
marsihyeni@gmail.com
Ellisyah Mindari
ellisyahmindari@gmail.com
Institut Rahmadiyah Sekayu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, kuesioner, studi Pustaka. Hasil pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t hitung = 3,325. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $3,325 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,6577$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan variabel pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai itu diterima.

Kata Kunci: *Pemberdayaan SDM, kinerja pegawai, Dinas Perkebunan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of empowering resources on employee performance at the Plantation Office of Musi Banyuasin Regency. The research method used is quantitative method, data collection techniques used are interviews, questionnaires, library research. The results of testing the effect of the independent variables on the dependent variable are carried out using the t test. The results of statistical calculations show the value of t count = 3.325. By using a significance limit of 0.05, the calculated t value is $3.325 > \text{the } t \text{ table value is } 1.6577$. Then H_0 is rejected and accepts H_a . This means that the hypothesis which states that the variable of human resource empowerment has a significant effect on employee performance is accepted.

Keywords: *Empowerment of human resources, employee performance, Department of Agriculture*

Latar Belakang

Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu instansi di Kabupaten Musi Banyuasin yang berlokasi di Jalan Perjuangan LK. VII Nomor 314 Kecamatan Sekayu. Dinas Perkebunan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan perumusan, penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada lokasi penelitian, memang dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal. Dimana kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pokok, sehingga sering tugas yang semestinya memerlukan penanganan dalam waktu singkat, jadi tertunda/memerlukan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan ini dapat dilihat berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, yang dilaksanakan oleh Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin yang berkaitan dengan pelayanan di bidang perkebunan sebagai berikut:

No	Identifikasi Permasalahan	Target	Realisasi
1	Peningkatan Produktivitas dan Mutu Perkebunan	100%	86.5%
2	Ketersediaan Sarana dan prasarana perkebunan	100%	85.1%
3	Peningkatan Kualitas SDM dan ketrampilan petani perkebunan	100%	91.3%
4	Menekan Keterbatasan dan penurunan kapasitas sumberdaya perkebunan	100%	82.1%
5	Meningkatkan produksi dan daya saing perkebunan serta mengembangkan usaha perkebunan melalui pendekatan potensi wilayah	100%	92.2%
6	Rendahnya pengetahuan tentang pengetahuan teknologi perkebunan	100%	80.5%
7	Menekan angka alih fungsi lahan Perkebunan	100%	83.4%
8	Peningkatan kelembagaan perkebunan	100%	93.5%
9	Pengolahan hasil perkebunan perlu dikembangkan secara optimal	100%	90.3%

Sumber : Renstra Dinas Pekebunan Kabupaten Musi Banyuasin 2023-2026, data diolah, 2023

Berdasarkan data permasalahan di atas dapat diketahui bahwa masih belum tercapainya target realisasi program kerja dengan adanya permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, yang dilaksanakan oleh Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin yang berkaitan dengan pelayanan di bidang perkebunan, maka fenomena kinerja dalam penelitian ini ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi seperti belum optimalnya kinerja pegawai dalam menekan keterbatasan dan penurunan kapasitas sumberdaya perkebunan, rendahnya pengetahuan tentang pengetahuan teknologi perkebunan dan belum terpenuhinya sarana dan prasarana perkebunan.

Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian harus disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Sanusi (2018: 123) menyatakan bahwa desain penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut: (1) desain penelitian deskriptif, (2) desain penelitian kausalitas, (3) desain penelitian korelasional, (4) desain

penelitian tindakan, (5) desain penelitian eksperimental, (6) desain penelitian *Grounded*.

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan *Desain Penelitian Kausalitas*. Sanusi (2013: 123), menyatakan *Desain Penelitian Kausalitas* adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat. Pengujian terhadap hubungan sebab akibat antar variabel yang banyak diterapkan adalah teknik-teknik statistik inferensial.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sugiyono (2018:137) menyatakan dilihat dari sumbernya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer (*Primary Data*)
Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh Penulis berupa daftar pertanyaan yang langsung ditujukan kepada pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin.
- b. Data Sekunder (*Secondary Data*)
Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin berupa struktur organisasi dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Adapun sumber data yang digunakan oleh Penulis adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Penulis melakukan pengamatan langsung ke Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin dalam mengumpulkan data-data sebagai penunjang penelitian.
2. Wawancara
Pada penelitian ini Penulis melakukan wawancara berstruktur, di mana peneliti bebas mewawancarai dan tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data.
3. Kuesioner
Pada penelitian ini Penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden dengan tujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala ukur
----------	-------------------	-----------	---------------------	---------------

Pemberdayaan SDM (X)	Widodo, 2018: 200) yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata <i>power</i> yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.	1) <i>Desire</i> (Keinginan) 2) <i>Trust</i> (kepercayaan) 3) <i>Confident</i> (Kepercayaan Diri) 4) <i>Credibility</i> (Kredibilitas) 5) <i>Accountability</i> (Wewenang) 6) <i>Communication</i> (Komunikasi)	1-2 3 4 5-6 7-8 9-10	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kinerja 2. Efisiensi waktu kerja 3. Kemampuan pegawai 4. Efektivitas penyelesaian tugas 5. Komitmen Kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Ordinal

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2018: 72) menyatakan populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin sebanyak 145 pegawai yang terdiri dari PNS 43 orang dan tenaga kontrak 102 orang.

Sunyoto (2013: 13) menyatakan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karekteristik populasi. Dari populasi tersebut, maka diambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sunyoto, 2013: 82).

Rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kepercayaan yang diinginkan (0,05)

Sampel untuk PNS

$$n = \frac{43}{1+43(0,05^2)}$$

$$n = \frac{43}{1,1075}$$

$$n = 38,82$$

$$n = 39 \text{ responden}$$

Sampel untuk Honorer

$$n = \frac{102}{1+102(0,05^2)}$$

$$n = \frac{102}{1,255}$$

$$n = 81,27$$

$$n = 82 \text{ responden}$$

Jadi keseluruhan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 121 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan peneliti dalam pengambilan sampel dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2018:117) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu: *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*.

1. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: *simple Random Sampling*, *Proportionate Stratified Random Sampling*, *Area (Cluster) Sampling*.
2. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi: *Sampling Sistematis (Systematic Sampling)*, *Sampling Kuota (Quota Sampling)*, *Sampling Insidental (Accidental Sampling)*, *Sampling Bertujuan (Purposive Sampling)*, *Sampling Jenuh*, *Sampling Bola Salju (Snowball Sampling)*.

Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan Penulis adalah salah satu Teknik *probability sampling* yaitu *random sampling*. Sugiyono (2018:73), menyatakan *random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2018: 131) menyatakan teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, pencatatan lapangan, kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Sugiyono (2018: 131) menyatakan teknik analisa data dalam sebuah penelitian terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Analisis Kualitatif
Teknik analisa kualitatif yaitu mengadakan pembahasan dan pengendalian secara deskriptif.
2. Analisis Kuantitatif
Teknik analisa kuantitatif yaitu penganalisaan data yang menggunakan angka-angka berdasarkan perhitungan matematis.

Priyatno (2016: 13), menyatakan SPSS (*Statistical Product And Service*) adalah program atau *Software* olah yang digunakan untuk olah data statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26.00. Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Priyatno (2016: 16) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir

pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Menurut Priyatno (2016:17), uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas Data

Priyatno (2012: 25) menyatakan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Untuk pengambilan keputusan uji reabilitas bisa menggunakan batasan 0,6, menurut Sekaran dalam Priyatno (2012: 25), reabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sunyoto (2013: 110) menyatakan persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Pemberdayaan SDM

e = standar error

Pengujian Hipotesis

Uji Korelasi (r)

Sugiyono (2018: 78) menyatakan korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Fungsi utama dari uji korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Ukuran yang menyatakan keeratan hubungan tersebut adalah koefisien korelasi atau sering disebut dengan korelasi person (*Pearson Product Moment*). Rumus koefisien korelasi r Pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial Priyatno (2016: 61). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Pemberdayaan SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin

Ha : Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin

Dasar pengambilan keputusan Priyatno (2016: 61), adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

LANDASAN TEORI

Teori Pemberdayaan

Menurut Noe *et al.* (dalam Widodo, 2018: 202) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Khan (dalam Widodo, 2018: 202) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personel yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Menurut Cook dan Macaulay (dalam Wibowo, 2019: 112) pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Pemberdayaan menurut Clutterbuck 2003 (dalam Makmur, 2019: 54) pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Tujuan Pemberdayaan

Terjadinya keberdayaan pada empat aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian masyarakat yang dicita-citakan, dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan, yang dilengkapi dengan kecakapan-keterampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhan tersebut (Sulistiyani, 2019: 80-81). Dapat disimpulkan bahwa dari segi organisasi, pemberdayaan diadakan untuk membentuk karyawan yang mandiri, yang ditandai dengan kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang tepat dalam pemecahan permasalahan dalam suatu organisasi.

Model Pemberdayaan

Khan (2017) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi, yang meliputi:

1) *Desire* (Keinginan)

Proses pertama dalam model *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Yang termasuk dalam *desire*/keinginan antara lain :

- a) Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang
- b) Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja
- c) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja
- d) Menggambarkan keahlian *team* dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (*self – control*)

2) *Trust* (kepercayaan)

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal – hal yang termasuk dalam *trust* antara lain :

- a) Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b) Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- c) Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- d) Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- e) Menyediakan akses informasi yang cukup.

3) *Confident* (Kepercayaan Diri)

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal-hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan *confident* antara lain :

- a) Mendelegasikan tugas yang penting terhadap karyawan.
- b) Menggali ide dan saran dari karyawan.
- c) Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- d) Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

4) *Credibility* (Kredibilitas)

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* antara lain :

- a) Memandang karyawan sebagai partner strategis
- b) Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
- c) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui

partisipasi

d) Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

5) *Accountability* (Wewenang)

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

Hal yang termasuk *accountability* antara lain :

- a) Menggunakan jalur *training* dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- b) Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
- c) Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran
- d) Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya
- e) Menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*

6) *Communication* (Komunikasi)

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termasuk dalam *communication* antara lain :

- a) Menetapkan kebijakan *open door communication*
- b) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendistribusikan permasalahan secara terbuka
- c) Menciptakan kesempatan untuk *cross – training*

Strategi Pemberdayaan

Menurut Cook dan Macaulay 2006 (dalam Wibowo, 2019: 112) strategi pemberdayaan SDM didasarkan atas delapan langkah menuju keberhasilan, yaitu:

1) Hubungan dengan visi

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

3) Berkomunikasi secara aktif

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

4) Meninjau struktur organisasi

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

5) Memperkuat kerja tim

Empowerment adalah suatu mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif dan kadang-kadang berbuat kesalahan tetapi 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 tingkat 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) Ukuran perkembangan yang terjadi dan kenali serta harga 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.

Prinsip-prinsip Pemberdayaan

Tracy mengemukakan ada 10 prinsip untuk memberdayakan anggota yang ia namakan Piramida Pemberdayaan atau *The Power Pyramid*, antara lain:

- 1) *Clearly define responsibilities, knowledge* dengan jelas tanggung jawab anggota masing-masing.
- 2) *Delegate authority*, berikanlah anggota kewenangan sesuai tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya.
- 3) *Set standards of excellence*, tentukan standar keberhasilan yang baik itu seperti apa.
- 4) *Train & develop*, berikan anggota pelatihan yang memungkinkan mereka dapat memenuhi standar tersebut.
- 5) *Provide knowledge & information*, berikan anggota pengetahuan dan informasi yang diperlukan.
- 6) *Give feedback*, berikan anggota pengetahuan dan informasi yang diperlukan.
- 7) *Recognition*, harga atau akui keberhasilan anggota.
- 8) *Trust*, percaya kepada anggota.
- 9) Berikan anggota kesempatan berbuat walaupun mungkin dapat gagal.
- 10) Perlakukan anggota dengan baik dan terhormat.

Pengertian Kinerja Pegawai

Robbins (2017: 104), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Robins (2017:216), menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seseorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Merupakan beberapa besar beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-perkerjaan baru.
3. Pengetahuan Perkerjaan (*Job Knowork*)
Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan dan keahlian dalam suatu perkerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu perkerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*)
Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru berguna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Inovation*)
Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*)
Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

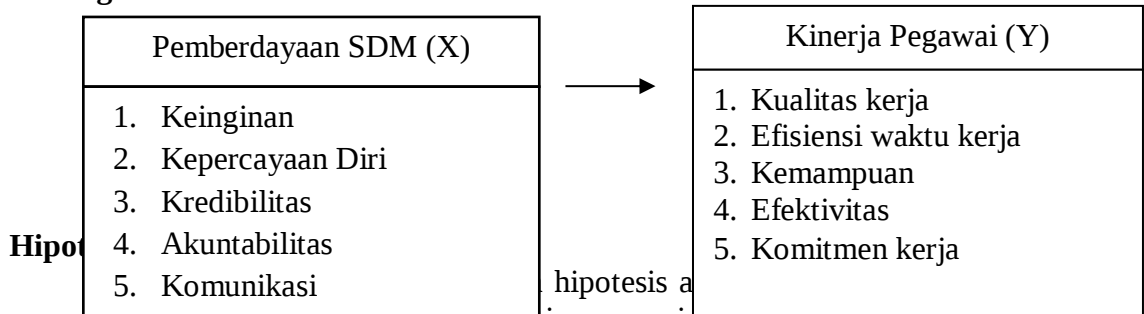
Pasolong (2017: 216), menyatakan pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik . Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2017: 104), menyatakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Efisiensi waktu kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
3. Kemampuan, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
4. Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Kerangka Pemikiran



sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data. maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ho : Diduga tidak ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin

Ha : Diduga ada pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Hasil Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Nomor Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,503	0,1786	Valid
Item2	0,503	0,1786	Valid
Item3	0,508	0,1786	Valid
Item4	0,682	0,1786	Valid
Item5	0,469	0,1786	Valid
Item6	0,385	0,1786	Valid
Item7	0,417	0,1786	Valid
Item8	0,510	0,1786	Valid
Item9	0,710	0,1786	Valid
Item10	0,468	0,1786	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja pegawai

Nomor Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,301	0,1786	Valid
Item2	0,532	0,1786	Valid
Item3	0,470	0,1786	Valid
Item4	0,635	0,1786	Valid
Item5	0,358	0,1786	Valid
Item6	0,398	0,1786	Valid
Item7	0,566	0,1786	Valid
Item8	0,532	0,1786	Valid
Item9	0,314	0,1786	Valid
Item10	0,668	0,1786	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Pengujian Reliabilitas

Hasil Pengujian Reliabilitas Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,725	11

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	11

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,154	3,099		8,439	,000
	Pemberdayaan sumber daya manusia	,274	,082	,318	3,325	,001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 26,154 + 0,274X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 26,154 artinya jika pemberdayaan sumber daya manusia Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin nilainya (nol), maka kinerja pegawai sebesar 26,154.
2. Variabel pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai .
3. Koefisien pemberdayaan sumber daya manusia memberikan nilai sebesar 0,274 yang berarti jika variabel pemberdayaan sumber daya manusia bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai bertambah sebesar 0,274.

Pengujian Hipotesis Pengujian Korelasi (r)

Correlations			
		Pemberdayaan sumber daya manusia	Kinerja pegawai
Pemberdayaan sumber daya manusia	Pearson Correlation	1	,318**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	121	121
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	,318**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,318 ^a	,101	,092	4,688

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,154	3,099		8,439	,000
	Pemberdayaan sumber daya manusia	,274	,082	,318	3,325	,001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah), 2023

Pembahasan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka Penulis dapat memberikan implementasi penelitian ini adalah Perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,092. Hal ini berarti 9,2% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan sumber daya manusia sedangkan sisanya sebesar 80,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t hitung = 3,325. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t hitung $3,325 > 1,6577$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan variabel pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suardi (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Camming Kabupaten Bone yang menyatakan bahwa variabel program sumber daya manusia berpengaruh positif (11,145) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara Camming Kabupaten Bone. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2021) dengan judul pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru, hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka. Dengan demikian dapat Penulis simpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia bukan faktor utama dalam penentuan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda oleh masing-masing responden. Akan tetapi semakin baik dan sering organisasi melakukan pemberdayaan sumber daya manusia hal ini akan berbanding lurus dengan kinerja pegawai.

Simpulan

1. Nilai r sebesar 0,318. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Karena nilai R berada diantara 0,20 sampai dengan 0,399 dengan interpretasi koefisien korelasi rendah.
2. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 yang diperoleh sebesar 0,92. Hal ini berarti 9,20% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan sumber daya manusia sedangkan sisanya sebesar 80,80% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.
3. Pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai t hitung = 3,325. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $3,325 > 1,6577$. Maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan variabel pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai itu diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2018. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta
- Djaali dan Muljono, Pudji. 2018. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hamalik, Oemar, 2017. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda
- Handoko T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan SDM*. BPEE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2016. *Manajemen Suber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Horison. 2019. *Bisnis, manajemen dan Sumberdaya manusia*. Bogor: Gramedia
- Kayanti, Repis. 2018. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*
- Kuncoro, Mudrajat. 2018. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nazir, Mohammad .2016. *Metode Penelitian*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2016. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Uji Pendadaran*. Jakarta: GavaMedia.
- Robbins, P. Stepehen. 2017. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prihanlindo.
- Sanusi. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusnita, Nancy. 2018. Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2018, Hal. 1-5*