

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>

Received: 24 September 2024, Revised: 7 Oktober 2024, Publish: 18 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat)

Tintin Sumartini<sup>1</sup>, S. Ridwan<sup>2</sup>, Suryaman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, [apip.suryaman@yahoo.com](mailto:apip.suryaman@yahoo.com)

Corresponding Author: [bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine and analyze employee empowerment, competence and performance as well as the effect of employee empowerment and competence both partially and simultaneously on the performance of financial management employees of the West Java Provincial Social Service. The method used is descriptive and explanatory survey method. The unit of analysis in this study was the financial management employees of the West Java Provincial Social Service. The population was taken as many as 58 people, and the analysis method used was frequency distribution and path analysis. The results showed that employee empowerment generally runs well, competence, is still high in meeting the needs of financial management of the West Java Provincial Social Service and employee performance will improve if the financial management of the West Java Provincial Social Service seeks to improve employee empowerment as the first priority, and employee competence is the second priority, because employee empowerment dominantly affects employee performance rather than employee competence. So that employees need to be empowered so that they are able to provide an expected work performance result, then the employee gets an award. Therefore, employee empowerment should be linked to employee competence, so that they are more motivated to work accompanied by a sense of employee responsibility and loyalty to the financial management of the West Java Provincial Social Service itself.*

**Keywords:** *Employee empowerment, competency, performance*

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan pegawai, kompetensi dan kinerja serta pengaruh pemberdayaan pegawai dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai pengelola keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Populasi diambil sebanyak 58 orang, serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai pada umumnya berjalan dengan baik, kompetensi, masih tinggi dalam memenuhi kebutuhan pengelolaan keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dan kinerja pegawai akan meningkat apabila pengelolaan keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat berupaya untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai sebagai prioritas pertama, serta kompetensi pegawai prioritas ke dua, karena pemberdayaan pegawai dominan

mempengaruhi kinerja pegawai daripada kompetensi pegawai. Sehingga pegawai perlu diberdayakan agar mampu memberikan suatu hasil prestasi kerja yang diharapkan, maka pegawai tersebut memperoleh penghargaan. Karena itu sebaiknya pemberdayaan pegawai dihubungkan dengan kompetensi pegawai, agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja dibarengi dengan rasa tanggungjawab pegawai dan loyalitas pada pengelolaan keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat itu sendiri

**Kata Kunci:** Pemberdayaan pegawai, kompetensi, Kinerja

---

## PENDAHULUAN

Era Reformasi yang membawa berbagai perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara telah mendorong pemerintah untuk lebih bersungguh sungguh dalam membangun pemerintahan yang baik (Good Governance) serta pemerintah yang bersih (Clean Government) di dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di tanah air. Kinerja menjadi bagian dari tujuan seseorang atau sekelompok orang dan organisasi dalam bekerja. Namun kinerja tidaklah dapat tercipta begitu saja, tetapi akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor dimana seseorang bekerja atau dilingkungan organisasi tempat seseorang bekerja. Dalam pengelolaan Keuangan Daerah diawali dengan perencanaan, dilanjutkan dengan pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan. Dalam perencanaan dilaksanakan penyusunan rencana kerja anggaran Perangkat Daerah, berdasarkan prestasi kerja dengan mengacu pada indikator kinerja, Standar Satuan Harga (SSH) dan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Pengelola Keuangan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan Pengelolaan Keuangan dan mempunyai jabatan sebagai pegawai fungsional umum tertentu di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat. Dimana setiap Pengelola Keuangan dituntut untuk penyerapan Anggaran Realisasi setiap bulannya.

Menurut Talcott Parsons pemberdayaan adalah sebuah proses dimana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas kejadian – kejadian serta lembaga- lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Sehingga dalam proses pemberdayaan tersebut, orang yang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup dapat mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain (Alfianti (2011:20)). Namun Iim Ife menyatakan bahwa pemberdayaan adalah suatu cara untuk mempersiapkan orang-orang dengan sumber daya, peluang, pengetahuan, dan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas mereka agar dapat menentukan masa depannya sendiri dan untuk mengambil bagian dan efek dari lingkungan mereka sendiri (Steviarini 2008).

Sedangkan menurut Khan (1994:64) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Byars dan Rue (2004:97) memberi pengertian empowerment merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan para bawahan dalam membuat keputusan. Karena itu apabila para pegawai dilibatkan dalam kegiatan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat secara optimal, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan akhirnya kinerja kegiatan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat akan meningkat.

Sedangkan Spencer & Spencer (1993) dalam Ruky (2003:105). Mengatakan ada sesuatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksi kesuksesan kerja, yang lebih berharga dari kecerdasan akademis, yaitu dengan menggunkan kompetensi yang dimiliki seseorang.

Melihat fenomena seperti itu, maka diperlukan adanya pemberdayaan pegawai dan kompetensi secara bersama-sama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sule dan Saefullah (2005:235) mengatakan bahwa kompetensi menjadi sesuatu yang penting

untuk dimiliki oleh para pegawai karena kompetensi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh pegawai dalam suatu organisasi tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi. Selanjutnya menurut Griffin yang dikutip Sule Saefullah (2005:235) menjelaskan kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu : motivasi, motivasi yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; dan pemberdayaan. Pemberdayaan yaitu hubungan kepercayaan antar pegawai dengan pimpinan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan judul penelitian mengenai ***“Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pengelola Keuangan pada Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat)”***.

## **METODE**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian survei dimana populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Arikunto, 2002 : 108). Penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemberdayaan pegawai, kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis. Sehubungan hal tersebut maka digunakan dua (2) jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif.

### **1. Manajemen**

Manajemen merupakan usaha yang dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Sesuai dengan pernyataan Priyono (2014:2) mengatakan bahwa “Didalam manajemen terdapat 3 tingkat golongan manajer yang berbeda, yaitu yang pertama adalah manajer lini pertama, manajer lini menengah, dan manajer puncak.

### **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Siagian (2008:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, focus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

### **3. Pemberdayaan**

Menurut Talcott Parsons pemberdayaan adalah sebuah proses dimana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas kejadian-kejadian serta lembaga- lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Sehingga dalam proses pemberdayaan tersebut, orang yang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup dapat mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain (Alfianti (2011:20)).

### **4. Kompetensi**

Menurut Mitrani, Daziel and Fitt (1992:76), “competency concept is not a new one”. Organisasi industri psikologi Amerika, memprogramkan tentang kometensi telat dimulai pada tahun 1976 dan awal 1970. Menurut program tersebut, banyak hasil studi yang mneunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksikan kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan.

### **5. Kinerja**

Menurut Bernardin & Russel dan Handoko (2004:376) menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan Selma periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai

| Pendidikan | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|------------|-------------------|----------------|
| SLTA       | 41                | 71             |
| D1/D2/D3   | 4                 | 6              |
| S1         | 12                | 21             |
| S2         | 1                 | 2              |
| Total      | 58                | 100            |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2018

pengelola keuangan yang dijadikan responden maka dapat diketahui karakteristik setiap pegawai pengelola keuangan dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dalam menyusun strategi dalam pembinaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing pegawai dimasa yang akan datang. Berdasarkan jenis kelamin dan mayoritas dari responden (pegawai) Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat adalah pria sebesar 52% sedangkan Wanita sebesar 48%, dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian pada tabel 4.2, memperlihatkan karakteristik berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia para pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, relative termasuk usia produktif yakni berkisar antara < 40 tahun sebesar 52%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangi bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya.

| Usia    | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------|-------------------|----------------|
| 35 - 40 | 30                | 52             |
| 41 - 57 | 28                | 48             |
| Total   | 58                | 100            |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan table 4.3 di atas mengelompokan responden berdasarkan Pendidikan dan ternyata sebagian besar lulusan SLTA sebesar 71% hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada Pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat masih perlu peningkatan pendidikan akan menunjang dan meningkatkan kinerja.

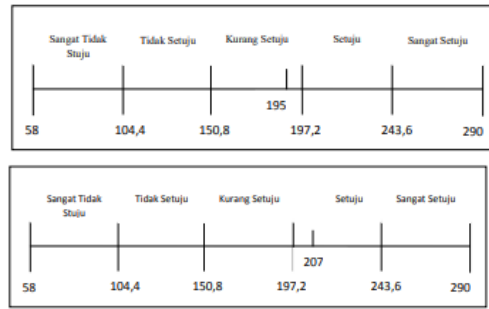
| Pendidikan    | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| 1 - 5 Tahun   | 30                | 52             |
| 6 -10 Tahun   | 19                | 33             |
| 11-15 Tahun   | 7                 | 12             |
| 16 - 20 Tahun | 2                 | 3              |
| Total         | 58                | 100            |

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2018

Tabel 4.4 di atas memperlihatkan bahwa responden dikelompokan dalam karakteristik berdasarkan masa kerja, berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja para Pengelola keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, < 5 tahun sebesar 52%. Dilihat dari masa kerja yang dimilikinya, mereka belum cukup memiliki pengalaman yang banyak di bidang tugasnya masing-masing.

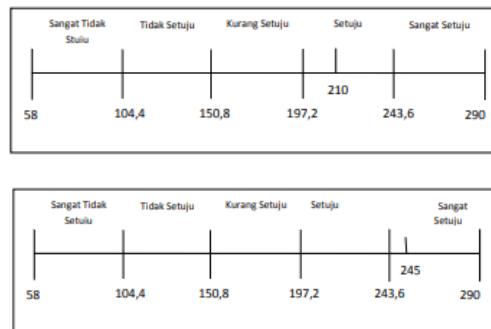
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesesuaian tanggung jawab dengan kompetensi pegawai, dengan skor 195.

Hasibuan (2007:109) pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan.



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai, dengan skor 207. Hal ini menunjukkan bahwa adanya persiapan bagi pegawai dalam pekerjaannya dengan mengikuti pendidikan dan latihan, namun walaupun begitu masih ada pegawai yang kurang ahli dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pendidikan dan pelatihan perlu terus dilakukan, baik secara formal in house training, maupun secara langsung terjun di lapangan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketepatan keputusan yang dibuat oleh pegawai, dengan skor 245. Hal ini menunjukkan bahwa Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa barat memberikan keleluasaan kepada para pegawainya untuk memberikan keputusan yang terbaik bagi mereka, ini terlihat bahwa 32 orang atau sebesar 55,17% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban setuju, sehingga pola kerja yang dilakukan yang begitu cepat.



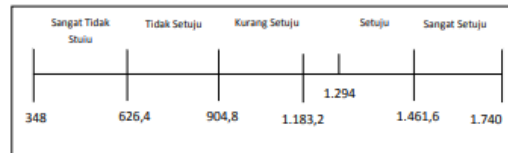
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai adanya kepercayaan manajemen terhadap pegawai, dengan skor 210. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada para pegawainya dan pemberdayaan mereka, karena manajemen ingin memberdayakan kepada pegawai dalam pengelolaannya, ini terlihat bahwa 27 orang atau sebesar 46,55% dari seluruh jumlah rsponden memberikan jawaban setuju, sehingga pekerjaan yang dibebankan oleh atasan, terutama tanggung jawab yang bersifat umum sepenuhnya diberikan kepercayaan.



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa bobot mengenai keeratan hubungan kerja antara manajemen dengan pegawai, dengan skor 211. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam hubungan kerja antara manajemen dengan pegawai, ini terlihat bahwa 33 orang atau sebesar 59,90% dari seluruh jumlah memberikan jawaban setuju,

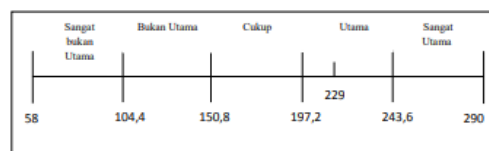
sehingga terlihat interaksi mereka masih relatif jarang, sehingga bagi pegawai yang perlu pengawasan dari organisasi/ lembaga merasa lebih leluasa yang akhirnya dapat berdampak

Pada keteledoran kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketepatan pembinaan pegawai, dengan skor 226. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pembinaan yang telah dilakukan masih relatif harus disesuaikan dengan kondisi kebutuhan saat ini, terlihat bahwa 29 orang atau sebesar 50% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban setuju, sehingga terdapat perbedaan bobot kerja antara pegawai satu dengan yang lain dalam pembinaannya, oleh karena itu Pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat harus memberikan pembinaan sesuai bobot kemampuan masing-masing pegawai secara tepat dan berkesinambungan, sehingga hubungan antar personal untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen menjadi lebih baik lagi.

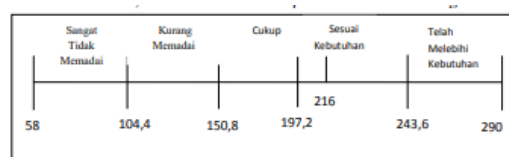


Berdasarkan tabel 4.11 dan bobot skor variabel Pemberdayaan pegawai diatas adalah pemberdayaan pegawai pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat hasilnya relatif setuju, namun masih ada yang kurang diperhatikan, terutama Kesesuaian tanggung jawab dengan kompetensi pegawai, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai, ketepatan keputusan dan keeratan hubungan kerja antara manajemen dengan pegawai, pemberdayaan yang dilakukan oleh atasan kepada pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat seharusnya dikaitkan dengan prestasi kerja pegawai sehingga apabila pegawai yang diberdayakan mampu memberikan suatu hasil prestasi kerja yang diharapkan, maka pegawai tersebut memperoleh penghargaan.

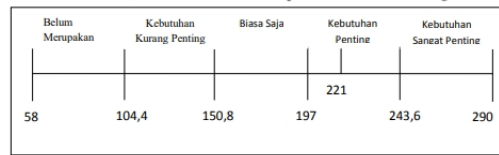
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai standar kinerja pegawai yang ada saat ini dengan skor 221. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi standar kerja pegawai saat ini harus tetap dipertahankan sebab akan memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, ini terlihat bahwa 33 orang atau sebesar 56,90% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban yang cukup.



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kualitas dan efisiensi kerja menjadi perhatian utama mereka dan didukung pula dengan pernyataan sebagian pegawai lainnya yang menyatakan kualitas dan efisiensi menjadi suatu hal yang utama dengan skor 229. Hal ini merupakan sesuatu yang baik dan harus dipertahankan, sebab akan mendukung para pegawai dalam mencapai kinerja yang tinggi tentunya pihak organisasi harus mengambil tindakan untuk mengajak pegawai tersebut agar memperhatikan kualitas dan efisiensi kinerja mereka demi tercapainya kinerja yang tinggi seperti yang diharapkan oleh organisasi, ini terlihat bahwa 28 atau sebesar 48,28% dari seluruh jumlah memberikan jawaban utama.

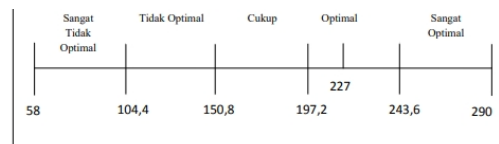


Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai keahlian dan pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dengan skor 216. Hal ini menunjukkan bahwa mereka selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan

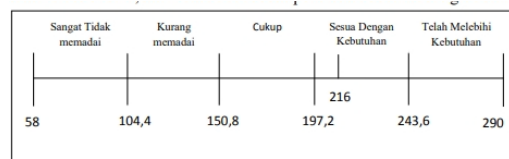


pribadi dan merasa sebagai kebutuhan . Dengan demikian akan mendorong tercapainya kineja yang tinggi dari para pegawai, ini terlihat bahwa 34 orang atau sebesar 58,62% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban sesuai kebutuhan, dengan demikian akan mendorong tercapainya kinerja yang tinggi oleh para pegawai.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot Keterampilan yang menjadi tugas pokok dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dengan skor 227. Hal ini menunjukkan bahwa Optimalisasi Keterampilan sebagai Tugas Pokok dalam suatu pekerjaan, ini terlihat bahwa 33 orang atau sebesar 56,90% dari seluruh jumlah responden



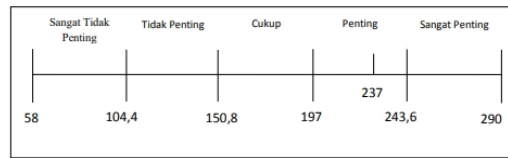
memberikan jawaban optimal, dengan demikian akan mendorong tercapainya kinerja yang tinggi oleh para pegawai.



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kecepatan pelayan dokumen pertanggungjawaban atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dengan skor 216, Hal ini menunjukkan bahwa Kecepatan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, ini terlihat bahwa 25 orang atau sebesar 43,40% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup, sehingga akan memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai upaya peningkatan kemampuan pribadi adalah merupakan kebutuhan penting dengan skor 221. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan pribadi dan merasa sebagai kebutuhan utama, ini terlihat bahwa 31 orang atau sebesar 53,45% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban kebutuhan penting.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bobot mengenai sistem, Prosedur dan mekanisme setiap perubahan peraturan berusaha mencari tahu dan memahaminya dengan skor 240. Hal ini menunjukkan bahwa penting mengenai memahami dan mencari informasi terkait setiap perubahan peraturan, sikap pegawai seperti ini harus dipertahankan, sebab dengan sikap pegawai yang demikian akan mendorong terjadinya kinerja yang tinggi, ini terlihat bahwa 29 orang atau sebesar 50% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban penting.

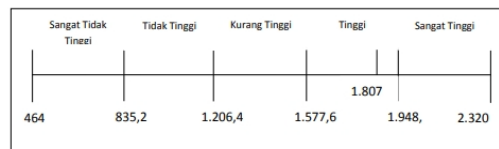


Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa bobot mengenai pemberian pelayanan yang efektif, dengan skor 237. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat memberikan pelayanan yang cepat merupakan hal yang penting dan harus dipertahankan karena para pegawai dituntut untuk berupaya untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas kerja sesuai dengan sistem dan prosedur yang ada, ini terlihat bahwa 36 orang atau sebesar 62,07% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban penting.

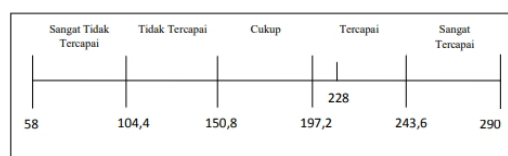
| No             | Indikator  | Skor  | Keterangan              |
|----------------|--|-------|-------------------------|
| 1              | Standar normal kinerja yang ada saat ini saya merasa bekerja.....  | 221   | Diatas Standar          |
| 2              | Dengan pengetahuan yang saudara miliki, masalah kualitas dan efesiensi kerja merupakan permasalahan  | 229   | Utama                   |
| 3              | Keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan saya menjadi tanggungjawab saya saat ini.....  | 216   | Kebutuhan Penting       |
| 4              | Dengan keterampilan yang saudara miliki, saudara dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saudara                                      | 227   | Sesuai Dengan Kebutuhan |
| 5              | Dalam kecepatan pelayanan saudara mampu membuat dokumen surat pertanggung jawaban yang diperlukan oleh instansi atau maupun yang diperlukan karyawan | 216   | Sesuai Dengan Kebutuhan |
| 6              | Dalam upaya peningkatan kemampuan pribadi, saya selalu merasa.....   | 221   | Optimal                 |
| 7              | Jika ada peraturan baru saudara berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya, sebagai tanggungjawab saya                                 | 240   | Penting                 |
| 8              | Menurut saya, pemberian pelayanan yang efektif merupakan hal yang.....   | 237   | Cepat                   |
| Jumlah         |  | 1.807 |                         |
| Rata-rata Skor |  | 225,9 |                         |

Sumber: Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 12.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kompetensi mencapai 1.807. dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 8 \times 58 = 2.320$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 8 \times 58 = 464$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel Kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentan skor 371,2.

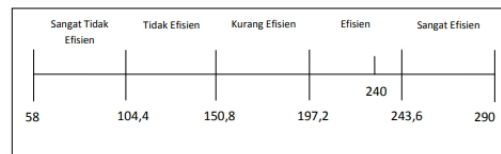


Berdasarkan tabel 4.20 dan bobot skor variabel Kompetensi diatas, ternyata kompetensi pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat pada umumnya sesuai dengan kebutuhan, namun masih ada yang harus diperhatikan, terutama perbandingan kerja pegawai dengan standar normal kerja, upaya mendapat keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kecepatan pelayanan baik yang diperlukan oleh organisasi maupun yang diperlukan masyarakat. Dengan demikian kompetensi pegawai sudah tinggi, namun dengan adanya beberapa indikator yang harus diperhatikan, maka sebaiknya lembaga meningkatkan kompetensi pegawainya baik melalui pendidikan maupun pelatihan, sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya kinerja pegawai yang tinggi.

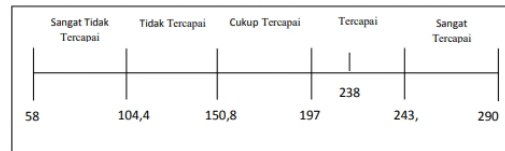


Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketercapaian target dalam bekerja dengan skor 228. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prestasi kerja yang cukup baik yang dilakukan dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 31 orang atau sebesar 53,45% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban cukup tercapai.

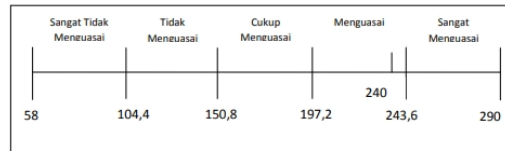




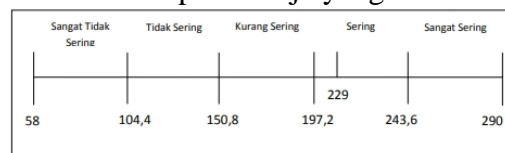
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan maksimal dengan skor 240. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kemauan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 28 orang atau sebesar 48,28% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban efisien, sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik dan berkualitas sekalipun dengan penggunaan waktu seefisien mungkin.



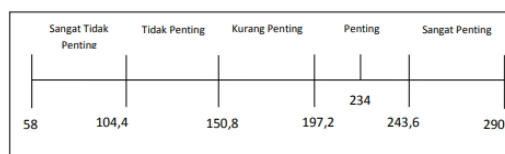
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketercapaian target dalam bekerja dengan skor 238. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prestasi kerja yang cukup baik yang dilakukan dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 37 orang atau sebesar 63,79% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban responden memberikan jawaban cukup tercapai.



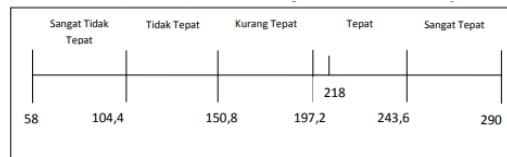
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai penguasaan pengetahuan pekerjaan yang dihadapi dalam bekerja dengan skor 240. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah dapat mencapai kinerja cukup tinggi untuk kriteria pengetahuan dan keterampilan kerja karena para pegawai tersebut telah berpengalaman, ini terlihat bahwa 31 orang atau sebesar 53,45% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban menguasai, hal ini harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.



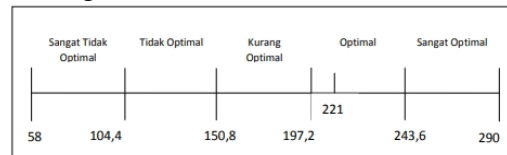
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai Inisiatif ide-ide dan gagasan yang dimiliki pegawai dalam bekerja dengan skor 229. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prestasi kerja yang cukup baik yang dilakukan dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 30 orang atau sebesar 51,72% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban sering, sehingga responden kreatif dan teruji dalam memunculkan kemampuan responden itu sendiri.



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kepedulian dengan organisasi dan hubungan baik dengan sesama pegawai dengan skor 234. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah dapat mencapai kinerja yang tinggi untuk kriteria secara individu ataupun berperan secara kelompok ini terlihat bahwa 34 orang atau sebesar 58,62% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban penting, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing.



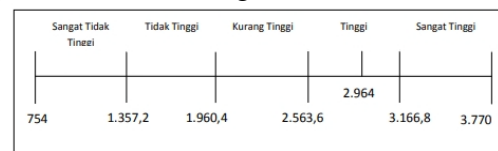
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai kehadiran yang sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku dalam pekerjaan dengan skor 218. Hal ini menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja yang cukup baik yang dilakukan dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 30 orang atau sebesar 51,72% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban tepat, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing.



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa bobot mengenai ketercapaian target dalam bekerja dengan skor 221. Hal ini menunjukkan bahwa adanya prestasi kerja yang cukup baik yang dilakukan dalam pekerjaan, ini terlihat bahwa 30 orang atau sebesar 53,45% dari seluruh jumlah responden memberikan jawaban Optimal, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing.

| No | Indikator   | Skor  | Keterangan |
|----|---|-------|------------|
| 1  | Kualitas Kerja Yang Dilakukan Dalam Suatu Periode Yang Telah Ditentukan | 228   | Tercapai   |
| 2  | Efisiensi Waktu Untuk Menjelaskan Suatu Pekerjaan                       | 240   | Teliti     |
| 3  | Kualitas Kerja Yang Dicapai   | 238   | Efisien    |
| 4  | Pengetahuan Yang Dimiliki Mengenai Pekerjaan                            | 240   | Menguasai  |
| 5  | Gagasan/Ide Yang Dimunculkan  | 229   | Sering     |
| 6  | Kerjasama Dengan Orang Lain   | 240   | Sering     |
| 7  | Hubungan Dengan Sesame Pegawai  | 234   | Penting    |
| 8  | Kehadiran   | 218   | Tepat      |
| 9  | Penyelesaian Kerja  | 226   | Loyal      |
| 10 | Semangat Untuk Menyelesaikan Tugas Baru                                 | 221   | Optimal    |
| 11 | Kepribadian   | 217   | Baik       |
| 12 | Keramahan   | 207   | Ramah      |
| 13 | Integritas Pribadi  | 226   | Mampu      |
|    | Jumlah  | 2.964 |            |
|    | Rata-rata Skor  | 228   |            |

Berdasarkan tabel di atas, maka skor total nilai kumulatif variabel Kinerja Atasan mencapai 2.964 dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 13 \times 58 = 3.770$ . dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 13 \times 58 = 754$  klasifikasi skor jawaban responden variabel Kinerja dapat digambarkan dalam tahap bobot skor dengan rentan skor 603,2.



Berdasarkan tabel diatas dan bobot skor variabel Kinerja diatas, ternyata Pegawai pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat tinggi, namun masih ada yang kurang diperhatikan, terutama kehadiran, semangat dalam menyelesaikan tugas baru, kepribadian hubungan antara atasan dengan bawahan, keramahan, dan integritas pada pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja perlu peninngkatan kualitas dan kuantitas dengan melakukan evaluasi mengenai jumlah pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan yang kooperatif dengan sebaik-baiknya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibenakan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalamn dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

|              |                     | Pemberdayaan | Kompetensi |
|--------------|---------------------|--------------|------------|
| Pemberdayaan | Pearson Correlation | 1            | -.074      |
|              | Sig. (2-tailed)     |              | .579       |
|              | N                   | 58           | 58         |
| Kompetensi   | Pearson Correlation | -.074        | 1          |
|              | Sig. (2-tailed)     | .579         |            |
|              | N                   | 58           | 58         |

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik independen maupun dependen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas (X1 dan X2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan korelasional dari variabel diluar (X1 dan X2) residu terhadap variabel tak bebas (Y).

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .372 <sup>a</sup> | .138     | .107              | 2.87746                    |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pemberdayaan

Sumber: Output SPSS 23

Artinya bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0,138 Atau 13,8% Variabel X1 dan X2 secara bersama sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0,864 atau 86,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 73.027         | 2  | 36.513      | 4.410 | .017 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 455.387        | 55 | 8.280       |       |                   |
|       | Total      | 528.414        | 57 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pemberdayaan

Sumber: Output SPSS 20

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 4.410. dengan sig. Level sebesar 0,017 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

| Keterangan  | Pengaruh | %    |
|---|----------|------|
| Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> ke Y     | 0,138    | 13,8 |
| Pengaruh Diluar X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> | 0,862    | 86,2 |
| Jumlah  | 1        | 100  |

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa pemberdayaan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,136, sedangkan sisanya sebesar 13,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)   | 31.971                      | 6.524      |                           | 4.900 | .000 |
|       | Pemberdayaan | .414                        | .196       | .265                      | 2.108 | .040 |
|       | Kompetensi   | .326                        | .146       | .282                      | 2.243 | .029 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 23

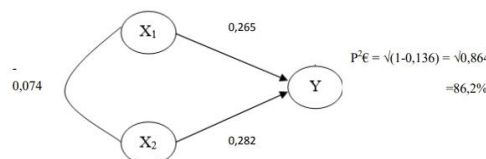


Diagram Kausal antara Pemberdayaan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y).

X1 = Variabel Pemberdayaan Pegawai X2 = Variabel Kompetensi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

€ = Variabel residu (variabel lain diluar variabel X1, X2 yang berpengaruh) ke variabel akibat (endogenus) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur (Path Coeffisient) dari varibel eksogenus.

Sebagaimana pada gambar di atas, terlihat bahwa kompetensi dominan mempengaruhi kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,282 , dari pada pemberdayaan sebesar 0,265 serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai.

| Simbol Koefisien Jalur | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tabel</sub> | F <sub>hitung</sub> | Kesimpulan  |
|------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---|
| PYX <sub>1</sub>       | 0.282               | 3.16               | 2.108               | Terdapat Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai |
| PYX <sub>2</sub>       | 0.265               | 3.16               | 2.243               | Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai   |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, 23

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pemberdayaan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

| Interprestasi Analisis Jalur |   |          |      |
|------------------------------|---|----------|------|
| Ket                          |   | Pengaruh | %    |
| X <sub>1</sub>               | Pengaruh langsung ke Y                              | 0.414    | 41.4 |
|                              | Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub> ke Y | 0.282    | 28.2 |
| Jumlah                       |   | 0.696    | 69.6 |

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi pemberdayaan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 41.4% dengan koefisien thitung sebesar 2.108, sedangkan untuk ttabel pada taraf signifikan  $\alpha (0,05) = 3.16$ , karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 28.2%. Sedangkan kontribusi pemberdayaan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 69.6%, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan factor pemberdayaan, karena factor pemberdayaan terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa separuh kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

| Interprestasi Analisis Jalur |   |          |      |
|------------------------------|---|----------|------|
| Ket                          |   | Pengaruh | %    |
| X <sub>2</sub>               | Pengaruh langsung ke Y                              | 0.326    | 32.6 |
|                              | Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y | 0.265    | 26.5 |
| Jumlah                       |   | 0.591    | 59.1 |

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi pemberdayaan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 32,6% dengan koefisien thitung sebesar 2.243, sedangkan untuk ttabel pada taraf signifikan  $\alpha (0,05) = 3.16$ , karena nilai thitung > ttabel, serta tidak langsung melalui variabel kompetensi sebesar 26,5%. Sedangkan kontribusi pemberdayaan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 59,1%, dapat disimpulkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan factor kompetensi, karena faktor pemberdayaan terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik kompetensi yang dilakukan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Pemberdayaan pegawai pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat hasilnya relatif baik, namun masih ada yang kurang diperhatikan, terutama kesesuaian tanggung jawab dengan kompetensi pegawai, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian pegawai, ketepatan keputusan dan kecermatan hubungan kerja antara manajemen dengan pegawai, pemberdayaan pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat seharusnya mampu mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dapat diandalkan, bertanggung jawab, untuk keberhasilan organisasi.

Kompetensi pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat pada umumnya sesuai dengan kebutuhan, namun masih ada yang harus diperhatikan, terutama kurangnya keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan, kecepatan pelayanan baik kepada atasan atau kepada bawahan upaya peningkatan kemampuan pribadi seharusnya menggagas sistem komunikasi yang terbuka secara strategis untuk mencari solusi dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Kinerja Pegawai pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kepribadian, kehadiran, penyelesaian pekerjaan, keramahan, serta kurang semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan integritas pribadi seharusnya konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma atau etika organisasi, menciptakan budaya etika tinggi, bertanggungjawab atas tindakan atau keputusan beserta resiko yang menyertainya.

Pemberdayaan pegawai dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, namun apabila dilihat secara persial, ternyata pemberdayaan pegawai lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada kompetensi.

## **SARAN**

Perbaikan pada pemberdayaan pegawai yaitu kesesuaian tanggungjawab dengan kompetensi pegawai perlu menyelesaikan tugas dengan tuntas dapat diandalkan, bekerja dengan teliti dan hati-hati guna meminimalkan kesalahan dengan mengacu kepada standar kualitas dan sistem operasional prosedur ( SOP ), bersedia menerima masukan mengikuti contoh cara bekerja yang lebih efektif, efisien dilingkungan kerjanya.

Perbaikan pada kompetensi pegawai harus berupaya mendapat keahlian dan pengetahuan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kecepatan pelayanan baik yang diperlukan oleh atasan maupun bawahan yaitu menggunakan saluran komunikasi formal dan non formal guna mencapai kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh dan penjelasan cara melaksanakan suatu pekerjaan, memberikan umpan balik membimbing dan mendorong kepercayaan diri bawahan untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri, memberi kesempatan dan membantu bawahan menemukan peluang untuk berkembang.

Perbaikan pada kinerja pegawai terutama pada penyelesaian pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas baru, yaitu menciptakan situasi yang mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan belajar secara berkelanjutan dalam rangka mendukung pencapaian hasil, dan memberikan inspirasi kepada individu atau kelompok untuk belajar secara berkelanjutan dalam penerapan ditingkat organisasi, menyusun program pengembangan jangka panjang dalam rangka mendorong manajemen pembelajaran.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perlu adanya komunikasi yaitu mampu mengemukakan pemikiran multidimensi secara lisan dan tertulis untuk mendorong kesepakatan dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan yaitu menyampaikan informasi secara persuasif untuk mendorong pemangku kepentingan sepakat pada langkah-langkah bersama dengan tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **REFERENSI**

- Achmad S. ruky, 2003, Sistem Manajemen Kinerja, Pt. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Alfianti, Dita. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Universitas Diponegoro Semarang).
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, cetakan BPFE, Yogyakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV. Setia.
- Bernardin, 2004. John H and Ruseell, Joyce EA, 2003, Human Resource Management, New York, Mc Graw – Hill Inc.
- French, Handoko, 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani T. 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

- Hart, Cathy, dkk. 1999, Retailer and Student Perceptions of Competence development, International Journal of Retail and Distribution Management, Vol. 27, No. 9, Hal. 362-373).
- Kartasmita, Ginandjar, 2001. Pembangunan Untuk Rakyat: Memejukan Pertumbuhan Dan Pemerataan, Pustaka Cidesindo, Jakarta.
- Khan, S. (2007). The Key Being a Leader Company Empowerment. Journal for Quality and Participation. New Jersey.
- Mangkunegara, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosolakarya, Bandung.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua