



© +62 811 7404 445 | <http://siberpublisher.org> | siberpublisher.info@gmail.com | Jalan Marina Indah Raya No. 1 Pantai Indah Kapuk, Kramat Mulya, Penjaringan, Jakarta Utara, Indonesia.

Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)

E-ISSN : 2962-8873

P-ISSN : 2964-6049

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

Received: 25 September 2024, Revised: 8 Oktober 2024, Publish: 18 Oktober 2024

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

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat

Suhartono¹, R. Jusdijachlan², Agus Mulyana³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, amulagasmulyana@gmail.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *Main problem in this research is the extent of influence of empowerment and competence on performance in the Office of Rural and Community Development (Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, or DPM-Desa) of West Java Province, both simultaneously and partially. Purpose of this research was to study and analyze the empowerment, competence, performance and extent of influence of the empowerment and competence on performance both simultaneously and partially. Research method used was verificative descriptive. Data collection techniques were questionnaire, documentation and literature study. Population in this research was State Civil Apparatus in DPM-Desa of West Java Province with total of 87 persons with sampling technique of total sampling which whole population became the samples. Data analysis technique used was path analysis. Based on analysis result, it can be concluded that: 1) Empowerment of employees in DPM-Desa of West Java Province was sufficient by 59.02%, 2) Competency of employees in DPM-Desa of West Java Province was sufficient by 63.98%, 3) Performance of employees in DPM-Desa of West Java Province was sufficient by 66.55%, 4) Empowerment and competency had influence both simultaneously and partially on performance of employees in DPM-Desa of West Java Province. The extent of influence of empowerment on performance was 23.5% while competence on performance was 30.4%.*

Keyword: *empowerment, competency, performance.*

Abstrak: Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisa pemberdayaan, kompetensi, kinerja, dan besarnya pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat sebanyak 87 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling dimana semua populasi

dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa: 1) Pemberdayaan pegawai yang dilakukan di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik dengan pencapaian sebesar 59,02%, 2) Kompetensi pegawai di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik dengan pencapaian sebesar 63,98%, 3) Kinerja pegawai di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat sudah cukup baik dengan pencapaian sebesar 66,55%, 4) Pemberdayaan dan kompetensi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat. Besarnya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja adalah 23,5% sedangkan kompetensi terhadap kinerja adalah 30,4%.

Kata Kunci: pemberdayaan, kompetensi, kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah dibutuhkan sumber daya aparatur yang handal. Aparatur Sipil Negara memiliki peran penting yaitu membantu kelancaran tanggung jawab kepala Organisasi Perangkat Daerah. Kepala Organisasi Perangkat Daerah mempunyai tugas memberikan pembinaan dan arahan terhadap bawahannya (Agus Dwiyanto, 2015). Menurut Prawirosentono (2001), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Organisasi Perangkat Daerah yang berkualitas akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Gambaran secara umum dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat adalah Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu: 1. Penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan dan kordinasi pelaksanaan kebijakan teknis pemerintah desa/kelurahan, penguatan kelembagaan dan partisipasi, pemberdayaan ekonomi masyarakat, sumberdaya alam dan teknologi tepat guna; 2. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa; 3. Penyelenggaraan fasilitas dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa; 4. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi Dinas; 5. Penyelenggaraan koordinasi dan pembinaan UPTB.

Jumlah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat berjumlah 87 orang, fasilitas yang dimiliki oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat cukup terbatas. Kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat belum mencapai hasil yang optimal diduga karena didasari oleh kompetensi dan pemberdayaan yang masih rendah dimana seluruh pegawai belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga menghambat program kegiatan yang telah ditentukan.

Berikut tabel Pra-Survey Kinerja pada DPM-Desa Provinsi Jawa Barat dari 15 pegawai. Dengan keterangan SS:Sangat Setuju, S: Setuju, CS: Cukup Setuju, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju.

Tabel 1.1. Pra-survey kinerja Di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat

| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|----|----------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1 | Jumlah kerja yang dihasilkan sesuai dengan target kerja. | - | 4 | 6 | 4 | 1 |
| 2 | Pekerjaan memenuhi syarat yang sesuai. | 1 | 3 | 2 | 6 | 3 |
| 3 | Mengetahui Standar Pekerjaan. | - | 1 | 2 | 7 | 5 |

| | | | | | | |
|---|----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 4 | Ketersediaan waktu untuk berinovasi dalam bekerja. | 3 | 7 | 5 | - | - |
| 5 | Ketersediaan waktu untuk membantu teman. | 1 | 6 | 6 | 2 | - |
| 6 | Semangat menyelesaikan tugas baru. | 1 | 3 | 2 | 6 | 3 |
| 7 | Kedisiplinan dalam melakukan kegiatan. | - | 1 | 6 | 6 | 2 |
| 8 | Bersedia bekerja sesuai aturan. | - | 1 | 6 | 8 | - |

Sumber : Diolah oleh penulis (Februari 2018)

Dari pra survey yang penulis olah masih terdapat kinerja pegawai yang belum maksimal di antaranya : 1. Masih banyak pegawai yang belum menyediakan waktu untuk berinovasi dalam pekerjaan; 2. Masih ada pegawai yang tidak bisa bekerjasama dengan rekan kerja; 3. Masih ada pegawai yang belum mampu mencapai target kerja yang ditentukan.

Indikator lemahnya kinerja tampak dari kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang harus diselesaikan pada kurun waktu tertentu mengalami keterlambatan. Hal ini tampak pada kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat belum dapat mencapai hasil yang optimal dikarenakan belum seluruh Aparatur Sipil Negara dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga proses administrasi mengalami keterlambatan ketika ada pengumpulan data. Hal ini dapat terlihat dari beberapa hal seperti berikut, kurangnya inisiatif dari para Aparatur Sipil Negara untuk berpartisipasi dalam program kegiatan, Sumber Daya Manusia yang masih kurang, masih kurangnya pemahaman yang mendasar terhadap suatu kegiatan serta tugas pokok dan fungsinya.

Indikator lemahnya kompetensi tampak dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini dapat dilihat dari permasalahan kurangnya penguasaan materi program dan kegiatan di masing-masing bidangnya, terlebih lagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat berpedoman kepada 2 (dua) Kementerian yaitu Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dan Kementerian Desa. Sehingga begitu banyak Peraturan-Peraturan yang wajib diketahui dan dipahami.

Indikator lemahnya pemberdayaan tampak pada penempatan pegawai yang kurang tepat dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terjadi pada masalah pemberdayaan yang terjadi di kantor yaitu masih belum terpenuhinya kebutuhan tenaga sumber daya manusia yang dibutuhkan di bidang-bidang dan sekretariat.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan di atas, peneliti merasa diperlukan adanya penelitian dalam masalah kompetensi dan pemberdayaan yang berdampak pada kinerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat. Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan sehingga nantinya diharapkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat dapat dijadikan OPD yang berkualitas dan kompeten. Selain itu DPM-Desa dapat dijadikan OPD unggulan yang menerapkan kompetensi dan pemberdayaan pegawai yang baik sehingga dapat berdampak pada kinerja yang akhirnya berujung kepada keberhasilan instansinya. Oleh karena itu, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Di Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat”.

METODE

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui deskripsi sudut pandang pegawai terhadap pemberdayaan, kompetensi dan kinerja di

lingkungan DPM-Desa Provinsi Jawa Barat. Metode deskriptif dipilih dengan alasan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan sifat. Serta penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja di lingkungan PMDD provinsi Jawa Barat.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan, diambil dari sampel penelitian melalui kuesioner, dan kuesioner disusun berdasarkan skala Ordinal yang berpedoman pada *Likert Summated Rating (LSR)*. Sedangkan data sekundernya berupa data Kedinasan DPM-Desa Provinsi Jawa Barat, artikel, literatur, serta tulisan ilmiah yang relevan dengan penelitian ini.

Jumlah karyawan dalam penelitian ini memiliki ukuran populasi relatif sedikit, sehingga untuk menjaga validitas dan reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini diambil secara sensus (parametrik), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dalam hal ini para karyawan di Lingkungan DPM-Desa Provinsi Jawa Barat sebanyak (N) 87 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey, yaitu penelitian dengan mengambil contoh atau sampel dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner atau angket untuk menentukan relatif distribusi, dan pengaruh antar variabel sehingga dapat menggambarkan kondisi pegawai Lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Jawa Barat.

Analisis kualitas data

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberdayaan (X₁)

| Item | Koefisien Validitas | r kritis | Ket. | Koefisien Reliabilitas | Titik Kritis | Ket. |
|------|---------------------|----------|-------|------------------------|--------------|----------|
| 1 | 0,484 | 0,3 | Valid | 0,772 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | 0,588 | 0,3 | Valid | | | |
| 3 | 0,708 | 0,3 | Valid | | | |
| 4 | 0,559 | 0,3 | Valid | | | |
| 5 | 0,523 | 0,3 | Valid | | | |
| 6 | 0,578 | 0,3 | Valid | | | |
| 7 | 0,767 | 0,3 | Valid | | | |
| 8 | 0,666 | 0,3 | Valid | | | |

Untuk item variabel Pemberdayaan (X₁) diperoleh nilai koefisien validitas yang berkisar antara 0,484 sampai dengan 0,767. Dengan demikian, semua item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas > 0,3 sehingga dikategorikan valid semua. Nilai koefisien reliabilitas variabel Pemberdayaan (X₁) sebesar 0,772 di atas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X₂)

| Item | Koefisien Validitas | r kritis | Ket. | Koefisien Reliabilitas | Titik Kritis | Ket. |
|------|---------------------|----------|-------|------------------------|--------------|------|
| 1 | 0,613 | 0,3 | Valid | | | |

| | | | |
|----|-------|-----|-------|
| 2 | 0,604 | 0,3 | Valid |
| 3 | 0,512 | 0,3 | Valid |
| 4 | 0,671 | 0,3 | Valid |
| 5 | 0,702 | 0,3 | Valid |
| 6 | 0,681 | 0,3 | Valid |
| 7 | 0,738 | 0,3 | Valid |
| 8 | 0,483 | 0,3 | Valid |
| 9 | 0,564 | 0,3 | Valid |
| 10 | 0,638 | 0,3 | Valid |
| 11 | 0,537 | 0,3 | Valid |
| 12 | 0,573 | 0,3 | Valid |
| 13 | 0,368 | 0,3 | Valid |
| 14 | 0,605 | 0,3 | Valid |
| 15 | 0,368 | 0,3 | Valid |
| 16 | 0,672 | 0,3 | Valid |
| 17 | 0,780 | 0,3 | Valid |
| 18 | 0,696 | 0,3 | Valid |
| 19 | 0,657 | 0,3 | Valid |
| 20 | 0,610 | 0,3 | Valid |

0,927

0,6

Reliabel

Untuk item variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai koefisien validitas yang berkisar antara 0,368 sampai dengan 0,780. Semua item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas > 0,3 sehingga dikategorikan valid semua. Nilai koefisien reliabilitas variabel X2 (Kompetensi) sebesar 0,927 di atas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

| Item | Koefisien Validitas | r kritis | Ket. | Koefisien Reliabilitas | Titik Kritis | Ket. |
|------|---------------------|----------|-------|------------------------|--------------|------|
| 1 | 0,800 | 0,3 | Valid | | | |
| 2 | 0,770 | 0,3 | Valid | | | |
| 3 | 0,557 | 0,3 | Valid | | | |
| 4 | 0,555 | 0,3 | Valid | | | |
| 5 | 0,348 | 0,3 | Valid | | | |
| 6 | 0,688 | 0,3 | Valid | | | |
| 7 | 0,454 | 0,3 | Valid | | | |
| 8 | 0,418 | 0,3 | Valid | | | |

0,812

0,6

Reliabel

Untuk item variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien validitas yang berkisar antara 0,348 sampai dengan 0,800. Semua item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas > 0,3 sehingga dikategorikan valid. Nilai koefisien reliabilitas variabel Kinerja (Y) sebesar 0,812 di atas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel pemberdayaan terdapat pada indikator sudah memahami konsep

pemberdayaan pegawai secara mendasar dengan pencapaian skor sebesar 315 yang berada pada kategori tinggi. Tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel kompetensi terdapat pada indikator mampu berkomunikasi dengan rekan kerja baik lisan maupun tulisan dengan pencapaian skor sebesar 306 yang berada pada kategori tinggi. Tanggapan responden yang tertinggi untuk variabel kinerja terdapat pada indikator bersemangat untuk melaksanakan tugas baru dengan pencapaian skor sebesar 303 yang berada pada kategori tinggi. Hasil analisis secara keseluruhan variabel pemberdayaan, kompetensi dan kinerja berada pada kategori sedang yaitu pemberdayaan sebesar 59,02%, kompetensi 63,98% dan kinerja 66,55%.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan SPSS versi 25.0 hasil penelitian untuk analisis jalur didapat persamaan jalur $Y = 0,402X_1 + 0,480X_2 + \varepsilon$ yang artinya jika semakin baik pemberdayaan dan kompetensi, maka akan meningkat kinerja. Hal ini berarti jika semakin baik pemberdayaan pegawai maka semakin baik kinerja. Demikian halnya jika semakin baik kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan kinerja. Dari persamaan jalur tersebut, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel kompetensi karena hasil kerja yang sesuai dengan tujuan pencapaian kerja akan sukar dicapai bila tidak ada kompetensi pegawai. Dengan kompetensi pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian statisitk dalam penelitian ini baik secara parsial maupun simultan pemberdayaan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial yang pertama yaitu (H1) telah membuktikan ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,007 dengan taraf hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal menunjukkan bahwa apabila pemberdayaan pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja akan semakin meningkat. Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sangat ditentukan oleh pemberdayaan di bidang pekerjaannya. Melalui pemberdayaan yang semakin memadai maka pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan. Pemberdayaan yang dimiliki pegawai semakin tinggi akan bertambahnya kemampuan kerja pegawai sehingga kinerja pun semakin baik. Jadi pemberdayaan pegawai harus ditingkatkan supaya kinerja meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012:415) bahwa pemberdayaan akan menjadikan pegawai mampu menguasai pemahaman dan keterampilan baru dan dengan memberi kesempatan melihat sesuatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Sedangkan untuk variabel kompetensi yang kedua yaitu (H2) telah membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,983 dengan taraf hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat maka kinerja semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson et al (2009:65) bahwa "Perbedaan dalam hal kemampuan akan berpengaruh terhadap perilaku kerja serta kinerja individu". Lebih lanjut Gibson et al mengemukakan bahwa jika seseorang tidak didukung oleh kemampuan kerja (kompetensi) yang memadai maka kinerjanya akan rendah. Selanjutnya pendapat Robbins (2001) bahwa kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada tingkat kinerja seseorang.

Pengujian secara simultan dari hasil pengujian statistik yang ketiga yaitu (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung = $49,067 > F$ tabel = 3,105. Hal ini menunjukkan apabila pemberdayaan dan kompetensi baik maka dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa kesimpulan dapat dirumuskan. Beberapa kesimpulan itu adalah: 1.) Pemberdayaan pegawai yang dilakukan di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat kurang baik. Hal ini tampak pada lima indikator dari delapan indikator dengan pencapaian di bawah rata-rata yaitu melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan target kerja, memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi lingkungan dinas, merasa atasan memiliki kepercayaan terhadap bawahan, merasa penempatan kerja sudah sesuai dengan bidang yang diinginkan, dan dapat mempengaruhi hasil-hasil strategis administratif dan operasional hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Indikator pemberdayaan pegawai yang memiliki skor terendah adalah kemampuan mempengaruhi hasil-hasil strategis administratif dan operasional hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki; 2.) Kompetensi pegawai di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat kurang baik. Hal ini tampak pada sembilan indikator dari dua puluh indikator dengan pencapaian di bawah rata-rata yaitu memperhatikan kualitas pekerjaan, mampu menghasilkan sesuatu yang lebih dari yang diminta atasan, mampu mengendalikan diri, mampu mengendalikan emosi, yakin dengan kemampuan sendiri untuk menyelesaikan tugas, dapat dengan menyesuaikan diri dan dapat bekerja secara efektif, memiliki komitmen terhadap kedinasan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Indikator kompetensi pegawai yang memiliki skor terendah adalah kemampuan menghasilkan sesuatu yang lebih dari yang diminta atasan. Kinerja pegawai di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat kurang baik. Hal ini tampak pada lima indikator dari delapan indikator dengan pencapaian di bawah rata-rata yaitu pekerjaan sudah mencapai jumlah target pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, pekerjaan mencapai syarat-syarat yang sesuai, sudah mengetahui standar pekerjaan, menyediakan waktu untuk berinovasi dalam pekerjaan, dan bersedia bekerja sesuai aturan. Indikator kinerja pegawai yang memiliki skor terendah adalah kualitas, kuantitas dan pengetahuan pekerjaan; 3.) Pemberdayaan dan kompetensi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di DPM-Desa Provinsi Jawa Barat. Hal ini berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji F yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh secara simultan sedangkan uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh secara parsial. Besarnya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja adalah 23,5% sedangkan kompetensi terhadap kinerja adalah 30,4%. Dengan demikian, kompetensi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan dengan pemberdayaan.

REFERENSI

- Agus Dwiyanto (2015), *Manajemen Pelayanan Publik*. UGM Press.
- Amstrong, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Aswathappa, K. (2007). *Human Resources and Personal Management*,.FourthEdition .New York.:McGraw-Hill Education.
- Byars, L. & Rue. L. (2006). *Human Resources management*. Eighth Edition. USA: Mc Graw-Hill Education.
- Edison A. Jamli dkk. Kewarganegaraan (2005), *Dampak Globalisasi Dalam Dunia Pendidikan*. Gadjah Mada University Press.
- Edy Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga,Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisikedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gorda, I Gusti Ngurah (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke tiga, Astabrata - Bali, Denpasar.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,BPFE UGM, Yogyakarta.
- I Made Yusa Darmawan. (2011). Tesis. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Universitas Udayana, Denpasar.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2003). *Organitation Behavior*. Edisi keempat, Mc Graw Hill, Boston.
- Luthans, Fred. (2005). *Organitation Behavior*. Edisi keempat, Mc Graw, Hill International Edition, Singapore.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan-perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offfset, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moeheriono (2009). *Manajemen Sumber Daya*. Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Murugan, M. (2016). *Management Principles and Practices. India: New ageInternational*.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. GhaliaIndonesia, Jakarta.
- Munandar, A.S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. GhaliaIndonesia, Jakarta.
- Nawawi, Usman. (2002). *Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.Palan, R. (2007). *Competency Management.First,.* Edition.Jakarta: PPM.
- Prawirosentono,S. (2001). *Model Manajemen sumber Daya Manusia Indonesia,Asia dan Timur jauh*. Bumi Aksara,Jakarta.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis Untuk Merancangdan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: Gramesi Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organitation Behavior*. Edisi kesepuluh, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabet, Bandung.
- Suwatno, Priansa, Donni Juni. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publikdan Bisnis*. Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, A. & Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*.Yogyakarta: Garah Ilmu.
- Suwatno, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*.PT Raja Gradindo, Jakarta.
- Veitzal Rivai dan Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya ManusiaUntuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta,

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Rajawali Pers, Jakarta. Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Edisi kedua, Andi, Yogyakarta.