

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Naniek Hidayah¹, Theresia Militina², Suyatin³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : naniek.hidayah.nh@gmail.com

Keywords :
Empowerment, Social Support, Employee Performance

ABSTRACT.

The Influence of Empowerment and Social Support on the Performance of Employees of the Public Works Agency for Spatial Planning and Public Housing of East Kalimantan Province "under the guidance of Ms. Theresia Militina as Advisor Lecturer I and Ms. Suyatin as Supervisor II.

The analysis tool and hypothesis testing in this study used multiple regression analysis or multiple regression consisting of simultaneous tests (simultaneous tests) and partial tests (each test). The process of analyzing data uses SPSS statistical tools.

Empowerment (X1) has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Public Works Office for Spatial Planning and Public Housing of East Kalimantan Province. So it is known that Empowerment has a positive and significant effect on performance.

Social Support (X2) has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Public Works Office in the Spatial Planning and Housing of East Kalimantan Province. This is because there are positive and significant influences between the two variables. Through multiple correlation it can also be seen the effect of social support on performance and indicates that there is a positive relationship between the two variables.

The results showed that Empowerment and Social Support had a positive and significant influence on the Employee Performance of the Public Works Agency in the Spatial Planning and Housing of East Kalimantan Province.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengaruh Pemberdayaan Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur” dibawah bimbingan Ibu Theresia Militina selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Suyatin selaku Dosen Pembimbing II.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri yang berkerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan sampel dalam penelitian ditetapkan sebanyak 84 responden, dalam menetapkan jumlah sampel tersebut peneliti menggunakan metode slovin.

Alat analisis dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda atau multiple regresi yang terdiri dari uji simultan (uji serentak) dan uji partial (uji masing-masing). Adapun dalam melakukan proses analisis data menggunakan alat bantu statistik SPSS.

Pemberdayaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Maka dengan demikian diketahui bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dukungan Sosial (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel. Melalui korelasi berganda juga dapat dilihat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja dan mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif diantara kedua variabel.

Hasil uji R Square juga menunjukkan pengaruh yang kuat diantara variabel independen terhadap variabel dependen atau Pemberdayaan dan Dukungan Sosial memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan dan Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Dalam perkembangannya, sumber daya manusia telah mampu mempergunakan tenaga dan pikirannya untuk membangun suatu peradaban, maka semakin pentinglah peranan manusia untuk menjadi bagian peradaban.

Pengertian sumber daya manusia menurut Gomes, (2003: 2): “Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”.

Selanjutnya sumber daya manusia menurut Hamalik, (2001: 7) mengatakan bahwa: Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berprilaku dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan.

Sumberdaya manusia yang handal atau yang mampu bersikap proaktif dan inovatif, diperlukan suatu manajemen sumberdaya manusia yang benar-benar baik dan terarah pada terciptanya pelaku-pelaku organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan, (2003: 10) adalah sebagai berikut: “Manajemen sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Yoder yang disadur Hasibuan (2003 : 11) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka”.

Selanjutnya manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara, (2005: 2) merupakan: “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian dan dari fungsi-fungsi personalia dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Pemberdayaan

Pemberdayaan pada dasarnya merupakan sebuah proses motivasional dari pengalaman individu agar merasa lebih diberdayakan (mampu), walaupun banyak orang terfokus pada pembahasan tentang pemberdayaan pada atribut situasional atau praktek-praktek manajemen yang menunjukkan apa yang sebuah organisasi dapat atau seharusnya organisasi lakukan untuk menghargai kerja dan “melepaskan potensi tersembunyi” (Corsun dan Enz dalam Praptadi, 2009). Adanya relasional yang saling menguntungkan memberikan tingginya tingkat partisipasi pegawai mengurangi tingkat depresi serta, menurunkan turn over tenaga kerja. Situasi ini dapat diubah berdasarkan berbagai penelitian intensif, pakar psikologi dan manajemen mengemukakan solusi berupa pemberdayaan atau Empowerment (Corsun dan Enz dalam Praptadi 2009).

Pemberdayaan adalah merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Spreitzer, dalam Praptadi, 2009). Menurut Kanter, bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Situasi kerja dalam pemberdayaan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pegawai tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja.

Konsep pemberdayaan tidak menyarankan suatu sistem di mana setiap orang mengerjakan apapun yang dipikirkannya, orang lain untuk menggunakan kemampuannya. Kondisi yang memungkinkan manusia mengetahui apakah peranan mereka dan apakah pentingnya peranan itu bagi organisasi secara keseluruhan dan dengan demikian memungkinkan keterlibatan bersama terhadap hasil-hasilnya merupakan lingkungan yang melaksanakan pemberdayaan. Penekanan diberikan pada penghilangan hambatan-hambatan terhadap pemberdayaan yang diciptakan oleh struktur organisasi hirarkis. Sifat dan kondisi kontekstual organisasi merupakan pertimbangan penting dalam proses pemberdayaan tetapi hanya merupakan sebagian dari konsep pemberdayaan tersebut.

Pemberdayaan harus disertai dengan pemberian kekuasaan (power) dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dan berimplikasi positif bagi peningkatan kompetensi/ kapasitas mereka. Dengan pemberdayaan, tenaga kerja diharapkan dapat melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan/pimpinan secara baik.

Pemberdayaan memiliki mafaat yang beraneka ragam. Pada konteks pribadi, karyawan yang terberdayakan memiliki perasaan keyakinan diri (self-efficacy) yang tinggi, diberi tanggungjawab dan wewenang yang signifikan dalam pekerjaannya, menggunakan pengaruh terhadap organisasinya, dan melihat bahwa dirinya inovatif (Quinn and Spreitzer dalam Khuzaini dan Kaihatu, 2008 :). Karyawan yang diberdayakan memandang dirinya lebih efektif dalam pekerjaannya dan dievaluasi lebih efektif oleh partner kerjanya (Quinn and Spreitzer dalam Khuzaini dan Kaihatu, 2008).

Sedangkan pada konteks organisasi pemberdayaan karyawan telah dilihat sebagai hal yang berguna untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya organisasi (Suzik, Siegal and Gardner dalam Khuzaini dan Kaihatu, 2008).

Lebih jauh lagi, pemberdayaan karyawan akan mempengaruhi kepuasan karyawan, loyalitas, kinerja, dan perhatian terhadap karyawan yang lain (Fulford and Enz, 1995 dalam Khuzaini dan Kaihatu, 2008 : 7). Hal yang demikian ini akan membuat

pemberdayaan menjadi satu hal yang penting dalam suksesnya organisasi dan kinerja organisasi (Siegal and Gardner dalam Khuzaini dan Kaihatu, 2008).

Teori tentang pendefinisian elemen pemberdayaan telah diusulkan beberapa orang sarjana. Sebuah studi yang dilakukan Spreitzer dalam Praptadi, (2009) menemukan dukungan untuk hal ini bahwa pemberdayaan psikologi meliputi empat elemen:

- a. Maksud (Meaning)
Merupakan nilai dari sebuah tujuan/sasaran yang dinilai dalam hubungan pada sebuah idealisme pribadi/standar. Seseorang akan merasa diberdayakan apabila isi dan akibat pekerjaan konsisten dengan nilai dan idealisme pribadinya.
- b. Kemampuan (Competence)
Adalah sebuah kepercayaan individu pada kapasitasnya untuk mengerjakan suatu aktivitas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Seseorang memiliki kemampuan untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaan diselesaikan.
- c. Determinasi Pribadi atau (Self-Determination)
Merupakan perasaan individu dalam mempunyai sebuah pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. Determinasi pribadi berarti keyakinan tinggi tentang kemampuan melakukan pekerjaan secara efektif.
- d. Pengaruh (Impact)
Adalah sebuah derajat seorang individu dapat mempengaruhi hasil dalam pekerjaannya. Pengaruh juga memiliki maksud kepercayaan seseorang tentang kemungkinan diri memiliki pengaruh yang signifikan dalam pekerjaan dan lingkungannya.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah pertukaran bantuan antara dua individu yang berperan sebagai pemberi dan penerima (Shumaker & Browne dalam Duffy & Wong, dalam Fadhillah (2010:58). Definisi yang mirip datang dari Taylor, Peplau, & Sears (Fadhillah, 2010:58). Menurut mereka, dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana seorang individu memberikan bantuan pada individu lain.

Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterimanya individu dari orang lain ataupun dari kelompok dalam Fadhillah (2010:59).

Dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan affirmation atau bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial (House dan Wells, 1978 dalam Russel et al, 1989).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan dukungan sosial adalah kenyamanan fisik dan psikologis, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk yang lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun dari kelompok.

Konsep dukungan sosial dapat dibedakan berdasarkan bentuk dan sumber dukungan tersebut (House, 1978 dalam dalam Moga (2010:15). terdiri dari:

- a. Dukungan emosional; perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap member perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional ini tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli dan tanggap terhadap individu yang mendukungnya. Dukungan ini paling sering muncul pada interaksi sosial antar individu.
- b. Dukungan instrumental; merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan financial,
- c. Dukungan informasi ; berupa saran, nasehat atau berupa feed back individu yang mendukungnya,

- d. Dukungan penilaian ; berupa penilaian yang berisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan pada individu yang lainnya (Beehr, 1994 dalam Farhati, 1996).

Berdasarkan sumber dukungan, dukungan sosial ada tiga macam yaitu (Potter dalam Moday:1982:42) : dari pasangan hidup (suami atau istri), keluarga, rekan kerja dan atasan. Dukungan sosial ini didapat dari mereka yang secara signifikan berpengaruh terhadap individu. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat mereduksi beban yang diterima dalam pekerjaan, sedangkan dukungan dari pasangan hidup yaitu dari suami istri dan keluarga lebih berperan pada dukungan emosional

Kinerja

Kinerja pegawai secara umum merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Nawawi (2006:67), menyatakan “Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang bersangkutan dengan karyawan itu sendiri”.

Menurut Rivai (2005 : 309), mendefinisikan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sepatutnya seseorang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai engan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur

Menurut Ilyas (2005:55) mengatakan pengertian kinerja adalah sebagai berikut Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada setiap organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Apakah dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur ?
3. Apakah pemberdayaan dan dukungan sosial memiliki pengaruh bersama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan penulis maka Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan dukungan sosial pengaruh bersama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur ?

METODE

Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan ruang lingkup data yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti dan sebagai bahan pertimbangan dalam menguji dugaan sementara atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penulisan ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan (X_1) adalah apa yang diberikan oleh instansi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur yang dapat atau seharusnya lakukan untuk menghargai kerja pegawainya dengan indikator :
 - a. Kompetensi,
 - b. Kewenangan,
 - c. Kesempatan berpartisipasi,
2. Dukungan Sosial (X_2) adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan *affirmation* atau bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial serta dukungan rekan kerja, atasan dan keluarga dalam bentuk dukungan emosi, dukungan pekerjaan dengan indikator:
 - a. Dukungan rekan kerja.
 - b. Dukungan atasan dalam pekerjaan.
 - c. Dukungan atasan terhadap permasalahan
 - d. Dukungan keluarga dalam pengendalian emosi.
3. Kinerja (Y) adalah unjuk (hasil) kerja pegawai dengan indikator :
 - a. Kualitas pegawai,
 - b. Kuantitas pekerjaan,
 - c. Kreativitas pegawai,
 - d. Ketepatan waktu.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Kuesioner) dan penelitian kepustakaan.

Gambaran tentang Populasi

Berdasarkan dari data populasi, maka dapat diketahui secara jelas bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 508 orang pegawai.

Teknik Sampling

Peneliti menggunakan metode solvin untuk menetapkan anggota sampel dari populasi yang ada sebesar 84 responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur

Teknik Analisis

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap suatu variabel dependen adalah dengan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberdayaan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pemberdayaan merupakan suatu upaya untuk menjadikan pegawai atau sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menggali potensi yang ada pada setiap diri pegawai. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggungjawab dan wewenang dari pimpinan kepada pegawai/karyawan yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu pegawai dalam bertindak agar sesuai dengan tujuan organisasi (Khuzaini dan Kaihatu, 2008)

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dimana para pegawai masih merasa kurang diberdayakan oleh pimpinan organisasi kerja melalui pemberian pelatihan kerja, pembinaan pegawai, pengorganisasian dan peningkatan pengetahuan bidang teknologi informasi. Pemberdayaan merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan oleh pimpinan organisasi agar tercapai pegawai yang berkualitas, agar pegawai memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4.425 > 1.662$ dengan tingkat sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Melalui korelasi berganda juga dapat dilihat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja sebesar 0,460 yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif diantara kedua variabel tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa pemberdayaan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Para pegawai sudah dilibatkan dalam setiap kegiatan maupun dalam pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan kegiatan kerja dalam unit organisasi. Dilibatkannya pegawai secara langsung dalam pengambilan kebijakan maka organisasi sudah turut berperan dalam memberdayakan pegawai. Pegawai yang diberdayakan akan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan melaksanakan tugas sehingga kinerja dapat terwujud.

Dengan demikian dapat diketahui secara jelas bahwa pemberdayaan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $4.425 > 1.662$ dengan tingkat sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*human resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, oleh karena Sumber Daya Manusia menunjukkan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Pengaruh Dukungan Sosial (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk informasi umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang merasa diperhatikan, dihargai, dihormati, dilibatkan dalam jaringan komunikasi, dan direspon serta didukung oleh orang-orang

dalam kelompok sosial. Dukungan sosial merupakan derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut.

Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterimanya dari orang lain ataupun dari kelompok dalam organisasi (Fadhilah, 2010:59)

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dimana para pegawai masih merasa kurang mendapatkan dukungan sosial dalam lingkungan organisasi kerjanya maupun dari lingkungan luar organisasi. Pegawai sering menyelesaikan tugas kerja tanpa harus bekerjasama, kurangnya motivasi dari pimpinan, kurangnya respon dari teman kerja dan kurangnya dukungan pihak keluarga dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7.945 > 1.662$ dengan tingkat sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Melalui korelasi berganda juga dapat dilihat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja sebesar 0,671 yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif diantara kedua variabel tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial. Hasil penelitian ini ingin menjelaskan bahwa dukungan sosial pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sudah cukup baik, dimana atasan dapat memberikan dukungan moril dan memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. Juga tidak kalah pentingnya adalah rekan kerja dapat saling bantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja pegawai yang memerlukan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas dan kegiatan kerja.

Dengan demikian dapat diketahui secara jelas bahwa dukungan sosial mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif diantara kedua variabel dimana nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau $7.945 > 1.662$ dengan tingkat sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat berjalan dengan baik, dimana atasan dapat memberikan dukungan moril dan memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja.

3. Pengaruh Pemberdayaan (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Pemberdayaan dan dukungan sosial merupakan alat yang dilakukan organisasi sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja. Pegawai akan mengeluarkan semua potensi yang ada dalam dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja pegawai diukur dari kontribusinya terhadap organisasi, sehingga dengan adanya pemberdayaan dan dukungan sosial tersebut dapat berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Menurut pendapat Khan dalam Suwatno dan Priansa, (2011) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) menurut Mulyadi (2007:135) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan. Jadi secara garis besar pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan wewenang dan kepercayaan lebih kepada pegawai.

Sedangkan dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan *affirmation* atau bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilai, dukungan informasi dan dukungan instrumen yang diterima individu sebagai anggota jaringan

sosial (Russel et.al, 1999). Dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan, perasaan, saran dan pemberian nasehat, informasi, pemberian bantuan material dan moril (Fadhilah, 2010:59).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberdayaan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel dimana Pemberdayaan (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) sebesar 50.868 jika dibanding dengan nilai F_{tabel} sig. 95% $n - 2$ yakni sebesar 3.960, maka dengan demikian diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya oleh karena secara serentak variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor pemberdayaan pegawai dan dukungan sosial. Pemberdayaan merupakan suatu upaya untuk menjadikan pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Dukungan sosial merupakan suatu bentuk informasi umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang untuk diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik.

Pemberdayaan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Para pegawai sudah dilibatkan dalam setiap kegiatan maupun dalam pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan kerja dalam unit organisasi. Dilibatkannya pegawai secara langsung dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, maka organisasi sudah turut berperan dalam memberdayakan pegawai.

Dukungan sosial pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sudah cukup baik, dimana atasan dapat memberikan dukungan moril dan memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. Juga tidak kalah pentingnya adalah rekan kerja dapat saling bantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja pegawai yang memerlukan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas dan kegiatan kerja.

Dengan demikian pemberdayaan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya oleh karena secara serentak variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Semua pegawai sudah dilibatkan dalam setiap kegiatan maupun dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan kerja dalam unit organisasi.

- b. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sudah cukup baik, dimana atasan dapat memberikan dukungan moril dan memotivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja.
- c. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberdayaan dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel terhadap kinerja pegawai. Maka dengan demikian berdasarkan hasil analisis tersebut hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya oleh karena secara serentak variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Saran

- a. Hendaknya pimpinan organisasi lebih memberdayakan pegawai dengan melibatkan pegawai untuk saling bekerjasama, maupun dalam pengambilan keputusan agar pegawai menjadi lebih baik lagi kedepannya.
- b. Hendaknya pemimpin berupaya untuk mengembangkan bakat dan kemampuan pegawai guna telaksanananya pekerjaan dengan baik sesuai tujuan organisasi kerja.
- c. Hendaknya pimpinan organisasi untuk selalu memberikan dukungan-dukungan moril dan memotivasi bahwan agar pegawai menjadi lebih giat lagi dalam bekerja.
- d. Sudah seharusnya pegawai dalam bekerja untuk saling bekerjasama terutama dalam menyelesaikan berbagai tugas dan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya.

REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Syaifuddin, 2008, *Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Daft, L, Richard. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Garry. 2005. *Human Resource Management. Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Gomes, Faustino, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa Kligner dan Nanbaldian, Penerbit Andi, Jakrta.
- GR. Terry. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Liberty, Yogyakarta
- Hani T. Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara