

PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN PEGAWAI, DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PADANG

Chintya Ones Charli ¹⁾, Desi Ilona ²⁾, *Hanna Pratiwi ²⁾

¹⁾Master Student in Management, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia.
email : chintyaonesc@gmail.com

²⁾Lecturer, Faculty of Economics, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia.
email : desiilona@upiypk.ac.id

²⁾Lecturer, Faculty of Economics, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia.
email : thiwie86@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence employee coaching, employee development and employee empowerment improve employee performance. Data collection methods through surveys and circulating questionnaires, the number of population is 178 respondents, the sample method used slovin, this the number sample of this study is 65 respondents of the Department of Transportation Office of Padang. The analytical method used is regression analysis. The results of the study showed that employee coaching, employee development, and employee empowerment had a persistent effect on employee performance.

Keywords: *coaching, Development, Empowerment and Performa*

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para pegawai salah satunya adalah bagaimana pembinaan yang digunakan oleh seorang pemimpin suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal. Dalam hal ini pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan akan sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai. Pembinaan merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan, dan penggunaan pegawai sehingga menjadi Pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing, supaya dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pembinaan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan lebih baik. Poerwadarminta (2017:44),
[Prosiding
Simposium Nasional Magister 231](#)

mengemukakan bahwa pembinaan adalah yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) menurut Wilson (2014:200), adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pegawai akan dilakukan bagi Pegawai yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan Pegawai dilakukan bagi pegawai yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi
[Chintya Ones Charli ^{1\)}, Desi Ilona ^{2\)}, *Hanna Pratiwi ^{2\)}](#)

kinerja pegawai selain pembinaan dan pengembangan yaitu, pemberdayaan. Memberdayakan orang berarti mendorong pegawai menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka. (Wibowo, 2014:349). Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasan menjadi realitas.

Dinas Perhubungan kota Padang adalah aparat teknis pemerintahan daerah kota Padang dengan tugas pokok perencanaan, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan urusan perhubungan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana sebelumnya hanya menjalankan fungsi perhubungan berdasarkan peraturan walikota Padang nomor 31 tahun 2009 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Perhubungan kota Padang. Sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintah perlu adanya evaluasi kinerja dari pegawai, dalam pemerintahan biasanya evaluasi kinerja dalam bentuk Sasaran Kerja pegawai (SKP) Berikut tabel akumulasi nilai rata-rata pegawai SKP :

Tabel 1.1
Akumulasi nilai rata-rata SKP pegawai
Dinas Perhubungan kota Padang

No	Uraian	Angka Kredit	Kualitas / Mutu	
			Tahun 2016	Tahun 2017
1	Mengetik penyusunan program rekrutasi transportasi darat	100%	90,60	88,60
2	Menyajikan bahan koordinasi dan pelaksanaan rekrutasi transportasi darat.	100%	83,24	83,24
3	Menyajikan dan mengonsep rekrutasi lalu lintas di jalan kota Padang.	100%	82,12	82,12
4	Mengetik dan menyajikan inventarisasi dan evaluasi pelayanan umum bidang transportasi darat (jaringan jalan dan perlengkapan di jalan).	100%	82,14	87,50
5	Mengusulkan dan mengetik inventarisasi, penyiapan peraturan, pembinaan dan pengawasan terhadap kendaraan tidak bermotor. Bengkel angkutan umum, dan penambahan alat-alat tambahan pada kendaraan penumpang umum.	100%	85,37	83,34
Jumlah		-	84,70	85,00
Keterangan		-	Baik	Baik

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat di lihat bahwa terjadi fluktuasi kualitas dari kinerja pegawai, di mana keterangan dari hasil menunjukkan "Baik" yang menandakan baiknya kinerja dari pegawai Dinas Perhubungan kota Padang secara keseluruhan. Namun, terdapat penurunan kinerja pegawai pada poin 1 (satu) dan 5 (lima), hal ini menunjukkan masih belum optimalnya peningkatan kinerja pada dinas perhubungan kota Padang. Selain dari SKP di atas berikut data rekapitulasi nilai rata - rata DP3 pegawai dinas perhubungan kota padang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhapatral (2018) dengan judul penelitian dampak pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan dalam suatu organisasi diberdayakan dan terlibat dalam berbagai kegiatan pengambilan keputusan, maka mereka termotivasi secara positif, kinerja individu mereka berkembang dan berkontribusi terhadap tujuan mereka sendiri maupun organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016), dengan judul *Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kerja tim pada komitmen organisasi juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Perbedaan dengan penelitian saat ini adalah penggunaan variable dependen yaitu kinerja pegawai dan variable indenpenden pembinaan dan pengembangan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Okechukwu (2017) dengan judul penelitian *Influence Of Training And Development, Employee Performance On Job Satisfaction Among The Staff Of School Of Technology Management And Logistics, Universiti Utara Malaysia (STML, UUM)*. Hasilnya menemukan bahwa pelatihan & pengembangan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Literatur

2.1.1 Kinerja Karyawan

Veithzal Rivai (2013:548), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala, Kinerja menjadi bagian penting dalam kehidupan organisasi.

2.1.2 Pembinaan

Menurut Mathis (2012:112), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich (2015:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

2.1.3 Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) menurut Wilson (2012:200) pengembangan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pegawai akan dilakukan bagi pegawai yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan pegawai

dilakukan bagi pegawai yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.

2.1.4 Pemberdayaan

Memberdayakan orang berarti mendorong pegawai menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang memengaruhi pekerjaan mereka (Wibowo, 2014:349). Dengan demikian berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasan menjadi realitas.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori yang relevan atau dengan logika dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori karena memverifikasi teori tersebut di fenomena yang ada. Hipotesis perlu dikembangkan dengan penjelasan logis jika tidak ada teori yang dapat digunakan atau tujuan dari riset adalah untuk menemukan teori yang baru.

2.2.1 Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Claudio (2014), dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Coaching on Employee Performance: Results From Two International Quantitative Studies*. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah pembinaan masih kurang mewakili berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai R sebesar 0,30 atau 30% kontribusi yang diberikan kepada kinerja karyawan. Yang berarti kontribusi yang diberikan oleh pembinaan terhadap kinerja karyawan kurang dari 50% maka disimpulkan ada variabel lain yang lebih mewakili pengaruh kinerja karyawan meningkat

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

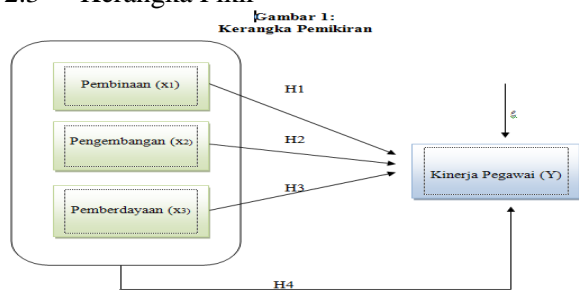
Menurut Okechukwu (2017), dalam penelitiannya yang berjudul *Influence Of Training*

And Development, Employee Performance On Job Satisfaction Among The Staff Of School Of Technology Management And Logistics, Universiti Utara Malaysia (STML, UUM). Hasilnya menemukan bahwa pelatihan & pengembangan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan & pengembangan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Mohapartal (2018), dalam hasil penelitiannya Hasil menunjukkan *Impact Of Employee Empowerment On Employee Performance Impact Of Employee Empowerment On Employee Performance*. Berdasarkan hasil analisis data, Pemberdayaan pegawai secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, kota Padang.
- H2 : Terdapat pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Padang.
- H3 : Terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Padang.
- H4 : Secara bersama - sama Pembinaan, Pengembangan, dan Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan kota Padang.

3. Metode Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Padang, di mana kedudukan Dinas Perhubungan kota Padang

ini di jalan Sutan Syahrir, Mata Air Kota Padang, yang merupakan aparat teknis pemerintah daerah kota Padang dengan tugas pokok perencanaan, mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan urusan perhubungan, komunikasi dan informatika. Pemilihan lokasi ini disebabkan karena adanya keterbukaan informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan penulisan thesis ini. Penelitian ini berjudul pengaruh pembinaan pegawai, pengembangan pegawai dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Padang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Data dari variabel variabel yang akan diteliti pada pegawai Dinas Perhubungan kota Padang pada tahun 2018 dengan jumlah 178 orang.

3.2.2 Sampel

Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan *probability sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Untuk menentukan besar sampel digunakan rumus **Slovin**, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

n= banyak sampel

N= total seluruh anggota populasi

e = % Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Pada penelitian ini e= 10%, maka perhitungan besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{178}{1 + (178)(0,1)^2} = 65$$

Berdasarkan uraian di atas maka sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang yang dapat mewakili populasi sebanyak 178 orang.

3.3 Tehnik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah dengan menggunakan koesioner dan angket.

3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian instrument dengan menggunakan uji deskriptif, uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh positif atau negative didalam penelitian ini digunakan pengujian dengan menggunakan regresi, dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variable bernilai 0.

b₁ = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X₁.

b₂ = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel X₂.

b₃ = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X₃.

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan nol

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variable pembinaan, pengembangan, pemberdayaan dan kinerja pegawai dinyatakan valid pada seluruh butir pertanyaan.

Selanjutnya dilakukan pengujian reabilitas dengan hasil seluruh instrumen atas variabel penelitian menunjukkan bahwa cronbach's alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6. Untuk itu seluruh variabel diatas dinyatakan handal.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,287 < 0,05. Data juga

ditemukan nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Selanjutnya dilakukan pengujian autokolerasi dengan hasil angka D-W yang diperoleh yaitu 2,356 Angka tersebut mendekati di antara di antara -2 sampai +2. Ini berarti bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

4.3 Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4.1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cons)	5,131	2,896		1,772	,081
Pmbn	,402	0,048	,524	8,455	,000
Pgbg	,138	0,052	,161	2,660	,010
Pbdy	,376	0,044	,538	8,462	,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 5,131 + 0,402X_1 + 0,138X_2 + 0,376X_3$$

Hasil menunjukkan Koefisien regresi variabel pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan berpengaruh positif .

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Tabel 4.2

Hasil Uji Persial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Cons)	5,131	2,896		1,772	,081
Pmbn	,402	0,048	,524	8,455	,000
Pgbg	,138	0,052	,161	2,660	,010
Pbdy	,376	0,044	,538	8,462	,000

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

1. Pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang.

Berdasarkan Hasil penelitian yang diuji menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis maka ditemukan pembinaan berpengaruh positif sebesar 0,402 dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan alpha sebesar $(0,000 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variable pembinaan pegawai berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Padang.

Hasil pengujian pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai ditemukan hasil konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan. Dimana pembinaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat pembinaan terhadap pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota padang. Dengan melakukan pembinaan maka pegawai akan dapat meningkatkan mutu pekerjaannya secara terus menerus dan dapat mengembangkan mutu pekerjaan dengan baik.

Hasil tersebut sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kalkavan (2014), bahwa pembinaan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan karyawan. Dan berbeda dengan hasil penelitian yang oleh Claudio (2014). Bahwa pembinaan tidak begitu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang.

Berdasarkan Hasil penelitian yang diuji menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis maka ditemukan pengembangan berpengaruh positif sebesar 0,138 dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan alpha sebesar $(0,010 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variable pengembangan pegawai berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Padang.

Hasil pengujian pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai ditemukan hasil konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan. Dimana pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin

meningkat pengembangan terhadap pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota padang. Dengan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan konseptual dengan demikian akan meningkatkan keterampilan pegawai dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap hasil kerjanya dimasa akan datang.

Hasil tersebut diatas sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moazzam (2016). Bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Motilewa (2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang.

Berdasarkan Hasil penelitian yang diuji menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis maka ditemukan pemberdayaan berpengaruh positif sebesar 0,376 dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dibandingkan alpha sebesar $(0,000 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variable pemberdayaan pegawai berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota Padang.

Hasil pengujian pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai ditemukan hasil konsisten dengan uraian teori dan hipotesis yang diajukan. Dimana pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat pengembangan terhadap pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas perhubungan kota padang. Dengan meningkatkan kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan kepada pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada pekerjaan pegawai.

Hasil tersebut diatas sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhapatral Bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ozaralli (2015) bahwa pemberdayaan yang dilakukan pimpinan akan berdampak positif terhadap keaktifan karyawannya.

4.4.2 Hasil Uji F

Tabel 4.3
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2362,980	3,000	787,660	78,193	.000 ^b
	Residual	614,466	61,000	10,073		
	Total	2977,446	65,000			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 21,2018

Dari tabel annova didapatkan sig yaitu 0,000 < 0,05 F_{hitung} dari angka ini penulis berkesimpulan pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan kinerja pegawai, berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dilakukan pengujian secara bersama-sama antara pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan maka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5 Uji Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	0,783	3,17383

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,783 atau 78,3%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Pembinaan, Pengembangan dan Pemberdayaan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 0,783 atau 78,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja pegawai sangat penting bagi Dinas Perhubungan kota Padang karena apabila Kinerja pegawai meningkat maka Visi dan Misi Dinas Perhubungan kota Padang akan tercapai.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diimplikasikan hal – hal sebagai berikut :

1. Pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang. Hasil ditemukan pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

Hasil tersebut diatas sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Claudio (2014). Bahwa pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh pengembangan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang. Hasil ditemukan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,010 < 0,05$). Hasil tersebut diatas sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Moazzam (2016). Bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang. Hasil ditemukan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut diatas sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhapatral Bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan Terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Padang. Dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,794 artinya sumbangan kondisi pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja sebesar 78,3% sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan intreprerestasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat di kemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Dan disarankan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Padang, diharapkan pimpinan mampu memperhatikan pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan karena terbukti memberikan

pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai tanpa mengabaikan variabel lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Adetya, Vianty Putri. (2016). *Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Hd motor 99 Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299 ISSN : 2302-8912
- Algifari. (2011). *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ariesta, Angga Dewi. (2016). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas art gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5494-5523 ISSN : 2302-8912
- Christoper, Giovanni Tarigan. (2014). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik 2 (2) (2014): 146-153 P-ISSN-2549-9165 e-ISSN-2580-2011
- Cloudio Pousa and Mathieu, A. (2014). *The Influence of Coaching on Employee Performance: Results From Two International Quantitative Studies. Performance Improvement Quarterly, 27(3), 75–92. doi:10.1002/piq.21175 which has been published in final form at doi:10.1002/piq.21175. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with Wiley Terms and Conditions for Self-Archiving.*
- Ellinger, Alexander. (2008). *Market orientation, employee development practices, and performance in logistics service provider firms*. Journal of industrial marketing management, 37 (2008) 352 -366
- Hanaysha. Jalal. (2016). *Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational*
- Commitment*. Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences 229 (2016) 298 – 306
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:PT Bumi Aksara
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. International Edition. 1221 Avenue of The Americas, New York: Mc Graw Hill.
- Jackson, dkk. (2012). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Bandar Lampung: Aura Publishing
- Kalkavan, Selma. (2014). *The The Effects Of Managerial Coaching Behaviors On The Employees' Perception Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, And Job Performance: Case Study On Insurance Industry In Turkey*. Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences 150 (2014) 1137 – 1147
- Kambey, Fendy Levy. (2013). *Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Njonja meneer semarang)*. Jurnal Studi Manajemen & OrganisasI. Vol. 10, No. 2, Juli, Thn. 2013, Halaman 142-151
- Ma'arif, dkk. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber daya manusia*. Taman Kencana:PT Penerbit IPB Press
- Malayu. Hasibuan, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : PT. BumiAksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012).

- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jakarta: Salemba Empat.
- Men, Linjuan Rita. (2011). *How employee empowerment influences organization–employee relationship in China*. Journal of Public Relations Program, School of Communication, University of Miami, 5100 Brunson Drive, Coral Gables, FL 33146, United States. Public Relations Review 37 (2011) 435–437
- Mozaam, Ijaz, Dkk. (2016). *Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan*. Student at Government College of Management Sciences, Abbottabad, Pakistan. *Business Management and Strategy* ISSN 2157-6068 2016, Vol. 7, No. 1
- Mohapatra1, Ipsita. (2018). *Impact Of Employee Empowerment On Employee Performance*. Faculty Associate, School of Humanities, KIIT Deemed to be University, Patia, BBSR
- Motilewa, Bolanle D. (2018). *Survey data on employees' development and employees' satisfaction in oil and gas firms in Nigeria*. journal homepage: *Data in Brief* 19 (2018) 1816–1821
- Neo, Raymond A. dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, mencapai keunggulan bersaing*. Terjemahan oleh Jakarta Selatan; Selema Empat
- Okechukwu, Worlu. (2017). *Influence Of Training And Development, Employee Performance On Job Satisfaction Among The Staff Of School Of Technology Management And Logistics, Universiti Utara Malaysia (Stml, Uum)*. Universiti Utara Malaysia College Of Arts And Sciencesschool Of Multimedia Technology And Communication. Journal Of Technology Management And Business (ISSN: 2289-7224)Vol 04, No 01, 2017
- Özaralli. Nurdan. (2015). *Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment*. Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences 181 (2015) 366 – 376
- Pousa. Claudio. (2014). *Boosting customer orientation through coaching: a Canadian study*. Journal of The current issue and full text archive of this journal is available at emerald insight
- Prawirosentono, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rafdan, Rahinnaya. (2016). *Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pos semarang)*. Diponegoro Journal Of Management : Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sentosa, Karo-Karo. (2016). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit bp. Batam*. BENING, 3 (1) 2016: 87-98 JUNI 2016 ISSN Cetak: 2252-52672
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif ,kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sum, Li-yum. (2012). *Empowerment and creativity: A cross-level investigation*.

Journal of The Leadership Quarterly
23 (2012) 55–65

Management Innovation, Vol.1 No.2, July
2017, pp.194-201

Suriani. (2017). *Pengaruh pembinaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten asahan*. Jurnal Manajemen Informatika dan Teknik Komputer Volume 2, Nomor 1, April 2017

Sutadji. (2010). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta:Dee Publish

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktik Edisi Kedua*. Jakarta:PT Gaja Grafindo Persada

Wahjono, Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan : Salemba Empat

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2* . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Gra Findo Persada

Wicaksono, Yosep Satrio. (2016). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di skm unit v pt. Gudang garam,tbk kediri)* .Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016

Wilson, Bangun . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Erlangga

Zunara, Nita. (2017). *Analisis pengaruh pengembangan kepemimpinan, pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, partisipasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di batamindo*. Journal of Accounting &