

**EFFECT OF EMPOWERING EMPLOYEES , WORK DISCIPLINE
AND EDUCATION OF COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS
IN THE DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM
SEMARANG**

Sumartiningsih¹⁾, MM. Minarsih²⁾, Moh. Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Department of Culture and Tourism Semarang in order to provide optimum service to the public, the agency turned out to have problems that the level of competence of Civil Servants who work in the environment is still low. Allegedly still low level of competency of civil servants in the Department of Culture and Tourism Semarang motivated by empowerment that has been done by the agency to the employees still inadequate, work discipline employees of the agency is still low and there are many employees who have a low level of education and not in accordance with the areas of work undertaken over the years. Formulation of the problem in this research is how the Department of Culture and Tourism Semarang improve the competency of Civil Servants who work in the ranks.

The population in this research is 122, the sampling technique through purposive sampling method, in which a sample of 66 people. Data were analyzed using multiple linear regression method. Based on the calculation result known that t value variable employee empowerment of $0.268 < t$ table 1.669012 , then the first hypothesis which states that the empowerment of employees and significant positive effect on employee competencies can not be accepted. t value variable work discipline and education respectively 2.030 and $3.423 > t$ table 1.66901 , then the second and third hypothesis which states that the discipline of work and education partially positive and significant impact on employee competence is acceptable. Calculated F value of $7.662 > F$ table value of 2.75 , the fourth hypothesis which states that the empowerment of employees, work discipline and education simultaneously positive and significant impact on employee competence is acceptable.

Keywords: employee empowerment, work discipline, education and employee competence.

Abstrak

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada publik, ternyata instansi tersebut mengalami hambatan yaitu tingkat kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungannya masih rendah. Diduga masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh PNS di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dilatarbelakangi oleh pemberdayaan yang telah dilakukan oleh instansi terhadap pegawainya masih kurang memadai, disiplin kerja pegawai di lingkungan instansi masih rendah dan masih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan tidak sesuai dengan bidang kerja yang dijalani selama ini. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di jajarannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 122 orang, teknik pengambilan sampel melalui metode *purpose sampling*, dimana sampel sebanyak 66 orang. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t hitung variabel pemberdayaan pegawai sebesar $0,268 < t$ tabel 1,669012, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai tidak dapat diterima. Nilai t hitung variabel disiplin kerja dan pendidikan masing-masing sebesar 2,030 dan 3,423 $> t$ tabel 1,66901, maka hipotesis kedua dan ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dapat diterima. Nilai F hitung sebesar 7,662 $>$ nilai F tabel 2,75, maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai, disiplin kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai dapat diterima.

Kata kunci : pemberdayaan pegawai, disiplin kerja, pendidikan dan kompetensi pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara harus memenuhi standar kompetensi berupa kepemilikan terhadap beberapa kemampuan, baik pengetahuan

(*knowledge*), keterampilan (*skills*), maupun sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Standar kompetensi wajib dimiliki setiap aparatur negara sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya di instansi tempatnya bekerja. Untuk

dapat membentuk sosok PNS seperti yang diinginkan oleh negara tersebut, maka perlu dilaksanakan pemberdayaan pegawai, pelaksanaan disiplin kerja dan meningkatkan pendidikan (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000), dimana ketiga hal tersebut mengarah kepada upaya peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, memiliki kompetensi teknis, manajerial, kepemimpinan, efisiensi, efektifitas, serta kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Instansi harus mampu mengelola PNS yang bekerja di lingkungannya agar memiliki tingkat kompetensi yang memadai sesuai dengan kebutuhan, demikian pula halnya dengan PNS yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berlokasi di Jalan Pemuda No 175 Semarang dalam rangka melayani

kebutuhan publik senantiasa berupaya agar PNS yang bekerja di instansinya dapat mengembangkan tingkat kompetensi yang dimiliki, agar mampu memberikan pelayanan secara optimal kepada publik sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Terkait dengan peranan PNS sebagai abdi masyarakat, maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang harus memperhatikan pemberdayaan terhadap pegawai yang bekerja di jajarannya, menerapkan disiplin kerja sesuai dengan peraturan di instansi dan mengupayakan agar PNS di instansinya memiliki tingkat pendidikan yang memadai.

Realita yang ada sebagian besar PNS yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tingkat kompetensinya masih rendah. Indikasi yang menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh PNS di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih rendah adalah motif kerja yang dimiliki pegawai masih rendah, sehingga tidak konsisten dalam menjalani pekerjaannya,

pegawai sering memberikan respon negatif terhadap informasi yang diterima ataupun situasi lingkungan kerja yang ada, rendahnya konsep diri yang dimiliki pegawai dalam bekerja, kurangnya pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki oleh pegawai tentang pekerjaannya dan masih banyak pegawai tidak memiliki ketrampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Diduga masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh PNS di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dilatarbelakangi oleh pemberdayaan yang telah dilakukan oleh instansi terhadap pegawainya masih kurang memadai, disiplin kerja pegawai di lingkungan instansi masih rendah dan masih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan tidak sesuai dengan bidang kerja yang dijalani selama ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di jajarannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan Rue, 2007:88). Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Sudarusman. E, 2004:45).

Tujuan pemberdayaan pegawai yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri pegawai dan memaksimalkannya sehingga pegawai menjadi mandiri dan meningkat kerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi pegawai dan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketentuan-ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit sangat diperlukan dimana mencakup pemberian sanksi-sanksi yang akan diterima oleh seorang pegawai apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut (Nitisemito, 2002:92). Sedangkan menurut Burhanuddin (2000:23) disiplin adalah proses pembinaan pegawai, agar pegawai tidak melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup (Hasibuan, 2007:198) :1). Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, 2). Adanya kepatuhan para pengikut, 3). Adanya sanksi bagi yang melanggar dan 4). Adanya kesadaran, kemauan dan kesediaan untuk bekerja dengan baik.

Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM yang dimiliki, terutama mengembangkan kemampuan intelektual, *skills* dan kepribadian (Notoadmodjo, 2008:25).

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sebagai kesanggupan untuk melakukan hal hal yang menuntut persyaratan fisik atau mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat (Gibson, 2005:101). Dengan tingkat pendidikan yang memadai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mempengaruhi *output* yang dihasilkan oleh pegawai.

Ada beberapa dimensi pendidikan yang dijadikan tolak ukur bagi pelaksanaan pendidikan (Menurut Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun 2000) antara lain : pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas, ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dan sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Kompetensi

Kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian

seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks* (Veithzal, 2005:76).

Zwell dalam Wibowo (2007:399) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, antara lain keyakinan, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, dan kemampuan intelektual.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- H3: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- H4: Pemberdayaan, disiplin kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Variabel independen atau variabel bebas yaitu pemberdayaan pegawai (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pendidikan (X_3)
2. Variabel dependen atau variabel terikat, yaitu kompetensi pegawai (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003:89). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang seluruhnya berjumlah 122 orang.

Penentuan *sampling* dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (Arikunto, 2003:73), dimana perhitungan sampelnya menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003:132), dimana berdasarkan hasil perhitungan maka jumlah sampelnya adalah 80 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006: 34). Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005:55). Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara antara lain adalah kuesioner,

wawancara dan observasi (Husein Umar, 2003:52).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas), analisis regresi linier berganda, pengujian *goodness of fit* (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan berupa :

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. (Ghozali, 2011:44). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan “ r ” tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n -$

2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44).

Tabel 1: Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pengujian validitas pada semua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di atas karena angka r hitung > r tabel 0,242 (*two tailed*), maka semua instrumen (item indikator) yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel Penelitian | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|------------------------|----------------|------------|
| 1. | Pemberd. Pegawai (X1) | 0.863 | Reliabel |
| 2. | Didiplin kerja (X2) | 0.832 | Reliabel |
| 3. | Pendidikan (X3) | 0.797 | Reliabel |
| 4. | Kompetensi pegawai (Y) | 0.832 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada pengujian reliabilitas pada tabel 2, tampak bahwa semua variabel penelitian yang digunakan, yaitu variabel pemberdayaan pegawai, disiplin kerja, pendidikan dan kompetensi, semuanya reliabel atau

| Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------------------------|----------|---------|------------|
| Budaya Kaizen (X ₁) | | | |
| 1 | 0.554 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.567 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.646 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.433 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.540 | 0.361 | Valid |
| Kompensasi (X ₂) | | | |
| 1 | 0.834 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.602 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.813 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.837 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.464 | 0.361 | Valid |
| Komitmen Organisasi (Y ₁) | | | |
| 1 | 0.748 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.755 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.743 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.785 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.538 | 0.361 | Valid |
| Semangat Kerja (Y ₂) | | | |
| 1 | 0.528 | 0.361 | Valid |
| 2 | 0.693 | 0.361 | Valid |
| 3 | 0.648 | 0.361 | Valid |
| 4 | 0.736 | 0.361 | Valid |
| 5 | 0.622 | 0.361 | Valid |

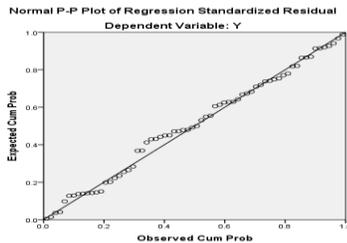
handal dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya, karena nilai Cronbach Alpha > 0.6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2011:147).

Gambar 2 : Grafik Normal Plot (Uji Asumsi Normalitas)



Dalam gambar grafik normal *P-Plot* terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesisnya.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dapat dilihat

dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel yang diamati.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 X1 | .812 | 1.231 |
| X2 | .857 | 1.167 |
| X3 | .883 | 1.133 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 3 diperoleh angka VIF yaitu kurang dari 10, yaitu untuk variabel pemberdayaan pegawai (X_1) sebesar 1,231; VIF untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,167; VIF untuk variabel pendidikan (X_3) sebesar 1,133. Hal ini berarti tidak terdapat asumsi multikolonieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| (Constant) | 7.949 | 2.610 |
| X1 | .028 | .104 |
| X2 | .205 | .101 |
| 1 X3 | .422 | .123 |

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

| Model | | t | Sig. |
|-------|------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 3.045 | .003 |
| | X1 | .268 | .790 |
| | X2 | 2.030 | .047 |
| | X3 | 3.423 | .001 |

2011:125).

Gambar 3 : Grafik Scatter Plot

Gambar 3 menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi asumsi heteroskedastisitas. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas, sehingga penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pemberdayaan pegawai (X₁), disiplin kerja (X₂) dan pendidikan (X₃), sedangkan variabel terikatnya adalah kompetensi pegawai (Y).

Tabel 4: Pengujian Regresi Linier Berganda

Sumberv: Data primer yang diolah, 2015

Persamaan garis linier berganda

didapatkan sebagai berikut :

$$Y : 7,949 + 0,028 X_1 + 0,205 X_2 + 0,422 X_3$$

Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 5 : Uji t

- Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel pemberdayaan pegawai (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 0,268 < t tabel 1,66901, dengan tingkat signifikansi 0,790 > tingkat signifikansi α tabel 0,05 (*one taile*), maka hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tidak dapat diterima.

- Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 2,030 > t tabel 1,66901, dengan tingkat signifikansi 0,047 < tingkat signifikansi α tabel 0,05 (*one taile*), maka hipotesis kedua penelitian

yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat diterima.

- Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel pendidikan (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar 3,423 > t tabel 1,66901, dengan tingkat signifikansi 0,001 < tingkat signifikansi α tabel 0,05 (*one taile*), maka hipotesis ketiga penelitian yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang diterima.

Tabel 6 : Uji F (Uji Simultan)

- Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,662 > nilai F tabel 2,75 dengan tingkat signifikansi F hitung 0,000 < tingkat signifikansi α tabel 0,05, maka hipotesis keempat penelitian yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai, disiplin kerja dan pendidikan secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2011:112).

Tabel 6: Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .520 ^a | .270 | .235 | 2.84513 | 1.827 |

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 186.063 | 3 | 62.021 | 7.662 | .000 ^b |
| | Residual | 501.876 | 62 | 8.095 | | |
| | Total | 687.939 | 65 | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,235. Angka koefisien determinasi tersebut dikalikan 100 persen, sehingga menjadi 23,5 persen yang dapat diartikan bahwa variasi variabel pemberdayaan pegawai, disiplin kerja dan pendidikan memiliki kontribusi sebesar 23,5 persen dalam menerangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dan sisanya sebesar 76,5 persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti, seperti pelatihan, *skill*, dukungan organisasi dan lain sebagainya (Hasian Malayu, 2007:92).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tidak dapat diterima, karena nilai t hitung variabel pemberdayaan pegawai (X_1) sebesar $0,268 < t$ tabel $1,66901$, dengan tingkat signifikansi $0,790 >$ tingkat signifikansi α tabel $0,05$ (*one taile*).
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, karena nilai t hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $2,030 > t$ tabel $1,66901$, dengan tingkat signifikansi $0,047 <$ tingkat signifikansi α tabel $0,05$ (*one taile*).
3. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, karena nilai t hitung variabel pendidikan (X_3) sebesar $3,423 > t$ tabel $1,66901$, dengan tingkat signifikansi $0,001 <$ tingkat signifikansi α tabel $0,05$ (*one taile*).
4. Variabel pemberdayaan pegawai, disiplin kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota

Semarang, karena nilai F hitung sebesar $7,662 >$ nilai F tabel $2,75$ dengan tingkat signifikansi F hitung $0,000 <$ tingkat signifikansi α tabel $0,05$.

Saran

1. Sebaiknya pimpinan instansi memberdayakan para pegawai yang bekerja di lingkungan instansi tersebut dengan efektif, meskipun pemberdayaan terhadap pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat kompetensi para pegawainya.
2. Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sebaiknya tetap mempertahankan pelaksanaan disiplin kerja bagi para pegawai di instansinya, karena disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar kedua setelah pendidikan terhadap kompetensi para pegawainya. Perlu dilakukan penilaian terhadap disiplin kerja para pegawai secara berkala, antara lain meliputi disiplin terhadap kedatangan, waktu pulang, dalam menyelesaikan pekerjaan,

menjalankan peraturan di tempat kerja, disiplin terhadap perintah atasan dan disiplin terhadap peningkatan kerja sama.

3. Sebaiknya tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang ditingkatkan, karena variabel pendidikan memberikan pengaruh paling dominan terhadap kompetensi kerja para pegawai di instansi tersebut, bila dibandingkan dengan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron dan Rue, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Tiga Serangkai
- Burhanuddin, 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta : CV. Ankara Tunggal Press
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang : BP. Undip
- Gibson, J. L., Donnely, Jr, J. H., & Ivancevich, J. M, 2005. *Manajemen*. Jilid 2. Edisi Ke-9, Alih bahasa : Sularno Tjiptowardoyo & Imam Nurmawan, Jakarta : Erlangga

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 2003. *Statistik Jilid II*, Yogyakarta:Penerbit Fakultas Psikologi,UGM
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46 A Tahun 2003 tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalia*, Cetakan ketiga, Edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Pembinaan melalui Jalur Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*
- Sударusman, Eka, 2004, *Pemberdayaan Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*, Fokus Ekonomi, Vol.3, No.2
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Kepegawaian No. 43 tahun 2000 tentang *Tujuan Pendidikan Pegawai*.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada