

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA FASILITATOR MELALUI KOMPETENSI PADA PROGRAM KOTA TANPA KUMUH (KOTAKU) PROVINSI JAMBI

Untari

Program Studi Magister Manajemen, FEB Universitas Jambi, Indonesia
e-mail: untarijambi@gmail.com

Abstrak

Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi merupakan salah satu provinsi yang melaksanakan program pemerintah untuk mewujudkan amanah RPJMN 1 2015-2019 menangani kawasan permukiman kumuh di perkotaan. Fasilitator Program KOTAKU mempunyai peranan penting terhadap pencapaian target program tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui keterkaitan antara motivasi, pemberdayaan, kompetensi dan kinerja Fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi. Sampel pada penelitian ini adalah Fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Metode analisis data berupa analisis kuantitatif dan menggunakan alat analisis data Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data runtutan waktu dari tahun 2016 sampai 2019 yang berasal dari Program KOTAKU Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan survey explanatory yang bersifat verifikatif untuk menguji teori dan menggunakan instrumen kuesioner google form. Desain penelitian ini adalah studi korelasional yang menggambarkan hubungan antar variabel serta teknik analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kompetensi, motivasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi, pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, pemberdayaan terhadap kinerja melalui kompetensi membentuk efek mediasi parsial, motivasi terhadap kinerja melalui kompetensi membentuk efek mediasi parsial pada Fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi. Berdasarkan nilai R-Square diketahui bahwa variabel kompetensi dapat dijelaskan oleh pemberdayaan dan motivasi sebesar 4,5% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja dapat dijelaskan oleh pemberdayaan, motivasi, dan kompetensi sebesar 39% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: pemberdayaan, motivasi, kompetensi, kinerja, kota tanpa kumuh

Abstract

Program Kota Tanpa Kumuh Provinsi Jambi is one of the provinces that implements government programs to realize the mandate of RPJMN 1 2015-2019 to deal with urban slum area. The Facilitators of Program KOTAKU have an important role in achieving the program targets. The reseach purpose was to determine the relationship between motivation, empowerment, competence, and performance of the Program KOTAKU Provinsi Jambi facilitator. The sample in this research was the Program KOTAKU Provinsi Jambi Facilitator with 50 respondents. The data analysis method was in the form of quantitative analysis and used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) data analysis tool. The data used in this research are time series data from 2016 to 2019 that obtained from Program KOTAKU Provinsi Jambi. The research uses a verificative

survey explanatory in order to verify the theory and uses google form questionnaire instrument. The design of the research is a correlational study that describes the relationship between variables and data analysis techniques using path analysis. The result of the research shows empowerment has an influence on competence, motivation has an influence on competence, empowerment has an influence on performance, motivation has an effect on performance, competence has a positive and significant effect on performance, empowerment on performance through the competence forms a partial mediation effect, motivation on performance through competence forming a partial mediation effect on the Program KOTAKU Provinsi Jambi Facilitator. Based on the R-Square value, it is known the competency variable can be explained by empowerment and motivation by 4.5%, the rest is explained by unresearch variables. Performance can be explained by empowerment, motivation, and competence by 39%, the rest is influenced by unverify variables in this research.

Keyword: *empowerment, motivation, competence, performance, a city without slums*

1. PENDAHULUAN

Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) merupakan salah satu implementasi amanah RPJMN 1 2015-2019 untuk menuntaskan kawasan kumuh 0% di tahun 2019 dalam rangka mewujudkan lingkungan kota layak huni dan berkelanjutan. Tahun 2019 capaian kumuh KOTAKU Provinsi Jambi sebesar 99,73% dan tidak tercapai 100% menyisakan 2,45 hektar di satu lokasi di Kota Jambi. Dalam proses pencapaian target pengurangan kumuh tersebut, perjalanan KOTAKU Provinsi Jambi diwarnai dengan dinamika capaian progres terendah, keterlambatan progres, surat teguran personil, *ranking* terendah dan lain-lain. Kondisi tersebut disandingkan dengan hasil evaluasi kinerja fasilitator yang sejak tahun 2016 hingga 2019 tidak pernah mencapai 100%. Bahkan tahun 2017 mencapai titik terendah di tahun 2017 hanya sebesar 14%.

Program KOTAKU sebagai *platform* kolaborasi melibatkan banyak *stakeholder*. Di sinilah peran penting Fasilitator untuk memastikan berjalannya program pada semua pelaku dan *stakeholder*. Fasilitator sebagai pendamping yang menghubungkan dan mempertemukan berbagai *stakeholder* untuk terlibat dalam penanganan kumuh perkotaan. Oleh karena itu mutlak dibutuhkan fasilitator yang mempunyai kompetensi memadai dan kinerja yang baik. Banyak penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kompetensi dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut di atas, penelitian ini membahas motivasi, pemberdayaan, kompetensi dan kinerja Fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang motivasi, pemberdayaan, kompetensi dan kinerja fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi serta pengaruhnya antara variabel tersebut.

Sedangkan manfaat penelitian ini sebagai bahan keilmuan di bidang pemberdayaan masyarakat khususnya yang berkaitan dengan kinerja fasilitator di Program KOTAKU maupun program lain yang berbasis pada pemberdayaan masyarakat. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi dan sumbang saran bagi penentu kebijakan di tingkat pusat maupun di tingkat daerah dalam strategi perencanaan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di Program KOTAKU. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan media belajar khususnya pembelajaran antara penerapan teori dengan fakta lapangan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Bernardin dan Russel (Yanuariadi Kusuma Baskoro dkk, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja lebih mengutamakan hasil atau produk yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan sebagai sumbangsih terhadap perusahaan.

Penilaian kinerja terhadap karyawan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Bernardin dan Russel (1993:383) menjelaskan terdapat 6 (enam) dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu: 1) *quality* (kualitas). Sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal, sesuai dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud, 2) *quantity* (kuantitas). Jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan, 3) *timeliness* (ketepatan waktu). Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan, atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain, 4) *cost effectiveness* (efektivitas biaya). Tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada, 5) *need for supervision* (perlu pengawasan). Tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan, 6) *interpersonal impact* (dampak interpersonal). Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

Pemberdayaan

Kata 'pemberdayaan' dalam terjemahan Bahasa Indonesia - Inggris sama artinya dengan kata *empowerment* (Google terjemahan). Menurut Richard Carver, Managing Director dari Coverdale Organization, pengertian '*empowerment*' adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong dan membolehkan seseorang untuk mengambil tanggung jawab secara pribadi untuk meningkatkan atau memperbaiki cara-cara menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kontribusi dalam pencapaian sasaran organisasi (Clutterbuck, 2003:3).

Sejauh mana pemberdayaan dikatakan berhasil dapat diukur melalui 6 (enam) dimensi yang menurut Khan (2007) yaitu ; 1) keinginan (*desire*). Adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, 2) kepercayaan (*trust*). Membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan, 3) kepercayaan diri (*confident*). Menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, 4) kredibilitas (*credibility*). Penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi, 5) pertanggung jawaban (*accountability*). Pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan, 6) komunikasi (*communication*). Adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen.

Motivasi

Motivasi menurut Frederick Herzberg (Dessler 15th, Pearson 2016 : 387-388) terdiri dari 2 jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah

motivasi yang berasal dari kesenangan yang didapat seseorang dari melakukan pekerjaan atau tugas. Motivasi intrinsik berasal dari dalam orang itu sendiri, bukan dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik, Herzberg menyebutnya sebagai faktor *hygiene* yaitu faktor yang mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan.

Dimensi motivasi menurut Frederick Herzberg meliputi dua faktor besar yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Indikator kedua faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor Intrinsik

- 1) Prestasi (*Achievement*); besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja
- 2) Pengakuan (*Recognition*); besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya
- 3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*); besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya
- 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*); besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan
- 5) Kemajuan (*Advancement*); besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

2. Faktor Ekstrinsik

Dimensi motivasi Frederick Herberg ditinjau dari faktor ekstrinsik adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policy and administration*); “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan” (Siagian, 2012:290)
- 2) Hubungan dengan supervise (*technical supervisor*); “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja” (Siagian, 2012:290)
- 3) Hubungan dengan rekan kerja (*interpersonal supervision*) ; “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan” (Siagian, 2012:290)
- 4) Kondisi Kerja (*working condition*); “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja” (Mangkunegara, 2013:105)
- 5) Gaji (*wages*); “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan” (Mardi, 2014:107)

Kompetensi

Menurut Hutapea (2008) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam kegiatan yang efektif efisien guna menggapai keinginan perusahaan. Kompetensi merupakan hal yang penting bagi kinerja karyawan. Dessler (2010: 715) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut: 1) memahami prinsip pengukuran yang baik; 2) memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*); 3) mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan.

Menurut Hutapea (Hutapea, 2008) dimensi kompetensi ada tiga yaitu 1) keterampilan (*skill*); upaya melakukan kegiatan juga tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik dan maksimal, 2) pengetahuan (*knowledge*); informasi yang dimiliki seorang karyawan melakukan tugas sesuai bidang yang ditekuni, 3) sikap (*attitude*); pola tingkah laku melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan peraturan perusahaan.

Kompetensi dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut; 1) keterampilan (*skill*), 2) pengetahuan (*knowledge*), 3) sikap (*attitude*).

Fasilitator

Kata fasilitator berasal dari Bahasa Latin *facilis*, yang artinya membantu, mempermudah (*to facilitate = to make easy*), membuatnya menjadi mudah, membebaskan kesulitan atau hambatan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI *online*) kata fasilitator berarti orang yang menyediakan fasilitas; penyedia. Menurut Roger Schwarz (2002, 66) fasilitator adalah pihak ketiga yang secara substantif netral, dapat diterima oleh semua anggota kelompok, yang tidak memiliki keputusan substantif membuat otoritas.

Menurut Jumrana dan Megawati Asrul Tawulo (2015) fasilitator mempunyai tugas untuk: 1) menerapkan aturan main dalam daerah dampingan, 2) melaksanakan kegiatan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh petunjuk teknis, 3) menangani masalah, pelatihan, dan penguatan kelompok.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sampel dan Desain Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi yang bertugas di Kota Jambi dan Sungai Penuh. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-acak artinya sebanyak 50 orang fasilitator berlaku sebagai sampel seluruhnya. Sedangkan desain penelitian ini adalah desain korelasional yang menggambarkan hubungan antar variabel.

Sumber Data

Penelitian menggunakan 3 sumber data, yaitu data primer, data sekunder dan sumber data lain. Data primer diperoleh langsung dari objek atau subjek penelitian. Data primer berupa hasil kuesioner yang disebarkan kepada fasilitator Program KOTAKU Provinsi Jambi menggunakan kuesioner *google form* dan dokumen-dokumen peraturan atau kebijakan terkait Program KOTAKU. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung berupa laporan-laporan, jurnal, artikel ilmiah, serta buku-buku hasil penelitian para ahli. Sedangkan sumber data lain adalah data yang diperoleh dari *website* atau internet.

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, satu variabel intervening, dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah pemberdayaan (X1) dan motivasi (X2). Variabel intervening adalah kompetensi (Y). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja (Z). Dalam operasionalisasi variabel seluruh indikator pengukuran diukur menggunakan skala Likert 1-5

Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory* atau *survey explanatory* yang bersifat verifikatif untuk menguji teori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel (Silalahi, 2012:30). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Uma Sekaran, 2017:76).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu pendeskripsian atau penggambaran terhadap data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskripsi dilakukan untuk membuat tabel frekuensi distribusi yang digunakan untuk mengetahui tingkatan perolehan nilai atau yang dikenal

dengan istilah skor yang menunjukkan apakah skor termasuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, atau bahkan sangat rendah.

- Penentuan Rentang Skala

$RS = n \frac{(M-1)}{M}$ (di mana ; RS = Rentang Skala, n = jumlah sampel, m = jumlah alternatif jawaban item)

$$RS = 50 \frac{(5-1)}{5} = 40$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah = 50 x 1 = 50

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi = 50 x 5 = 250

Tabel 1. Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria			
	Pemberdayaan	Motivasi	Kompetensi	Kinerja
50-90	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Buruk
91-130	Buruk	Rendah	Rendah	Buruk
131-170	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Baik
171-210	Baik	Tinggi	Tinggi	Baik
211-250	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Uji Validitas

Rumus yang digunakan adalah $df = n - 2$. Df adalah *degree of freedom*, n= jumlah sampel. Jadi, $df = n - 2 = 50 - 2 = 48$ dan $\alpha = 0,05$. Maka diketahui r tabel adalah sebesar 0,278.

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dapat dilihat dari hasil statistic *cronbach alpha* (α). Ghozali (2013) menyatakan bahwa variable dikatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Indikator pengukuran reliabilitas memiliki kriteria sebagai berikut apabila memiliki nilai r hitung:

- 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
- 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima secara moderat
- Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dapat dilihat dari hasil statistic *cronbach alpha* (α). Ghozali (2013) menyatakan bahwa variable dikatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Indikator pengukuran reliabilitas memiliki kriteria sebagai berikut apabila memiliki nilai r hitung:

- 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
- 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima secara moderat
- Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

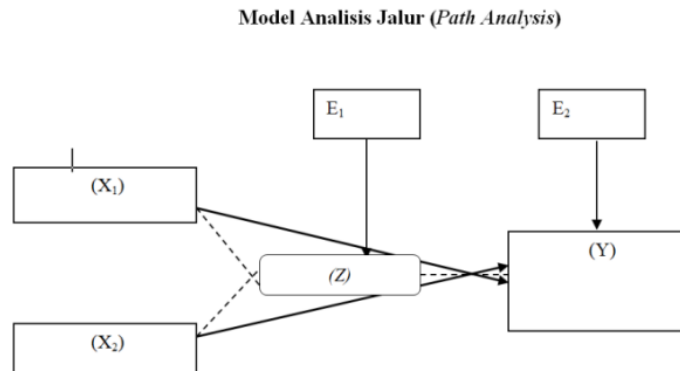
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh terhadap efek mediasi, maka digunakan sebuah metode yang dikenal dengan istilah analisis jalur (*path analysis*). Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap yaitu:

- (Model 1) $Z_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$.
 (Z_1 = Kompetensi, X_1 = Pemberdayaan, X_2 = Motivasi, e_1 = Error)

2. (Model 2) $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z_1 + e_1$
($Y =$ Kinerja, $X_1 =$ Pemberdayaan, $X_2 =$ Motivasi, $Z_1 =$ Kompetensi, $e_1 =$ Error)

Gambar 2. Model Analisis Jalur (Path Analysis)



Uji Hipotesis

Output regresi linear berganda yang dihasilkan melalui program SPSS perlu dilakukan uji parsial dengan t-test uji parsial dan koefisien determinasi (R^2).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pemberdayaan (X_1) berpengaruh terhadap kompetensi (Y)
- H2 : Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kompetensi (Y)
- H3 : Pemberdayaan (X_1) berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Z)
- H4 : Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Z) Fasilitator
- H5 : Kompetensi (Y) berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Z)
- H6 : Pemberdayaan (X_1) berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Z) melalui kompetensi (Y)
- H7 : Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Z) Fasilitator melalui kompetensi (Y)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang paling mendominasi adalah yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 52%. Responden dengan rentang umur 33-37 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau dengan persentase sebesar 36%. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir adalah Strata-1 (S1) yaitu sebanyak 45 orang atau dengan persentase sebesar 90%. penelitian ini didominasi oleh fasilitator dengan wilayah tugas yaitu pada Kota Jambi sebanyak 37 responden atau dengan persentase sebesar 74%. responden dengan jabatan sebagai Fasilitator Teknik yaitu sebanyak 17 responden atau dengan persentas esebesar 34%. Responden telah memiliki pengalaman bekerja pada jenis pekerjaan yang lain yaitu didominasi oleh responden dengan masa pengalaman kerja yaitu selama 1 – 5 tahun atau dengan persentase sebesar 54%.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Pemberdayaan (24 indikator)

- nilai rata-rata sebesar 210,45 dan termasuk dalam kategori baik
- skor terendah adalah pada pernyataan “Pimpinan langsung saya melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran” dengan skor 196

- skor tertinggi adalah pada pernyataan “Pimpinan langsung saya menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja” dengan skor 221 kategori sangat baik
2. Motivasi (15 indikator)
- nilai rata-rata sebesar 208,93 dan termasuk dalam kategori tinggi.
 - skor terendah adalah pada pernyataan “saya puas dengan system penggajian” dengan skor 184.
 - skor tertinggi adalah pada pernyataan “saya telah berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan” dengan skor 225 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.
3. Kompetensi (12 indikator)
- nilai rata-rata sebesar 203 dan termasuk dalam kategori tinggi.
 - skor terendah adalah pada pernyataan “Anggota tim saya tersebut mampu memecahkan setiap masalah” dengan skor 188.
 - skor tertinggi adalah pada pernyataan “Anggota tim saya tersebut memiliki pengetahuan sesuai bidang yang ditekuni” dengan skor 216 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.
4. Kinerja (17 indikator)
- nilai rata-rata sebesar 202,2 dan termasuk dalam kategori baik
 - skor terendah adalah pada pernyataan “Anggota tim saya mampu memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan sesuai tugas pokok dan fungsinya” dengan skor 175
 - skor tertinggi adalah pada pernyataan “Anggota tim saya percaya diri” dengan skor 219 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil Uji Validitas

Indikator dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* atau *rh itung* lebih besar dibandingkan *rtabel* 0,278.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel memiliki nilai di atas 0,60, artinya bahwa variabel pemberdayaan, variabel motivasi, variabel kompetensi, dan variabel kinerja memiliki nilai yang reliabel maka dari itu setiap item pada masing-masing variabel dikatakan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Uji Hipotesis Variabel Pemberdayaan dan Motivasi

Analisis Regresi Model 1

Hasil pengujian individual variabel pemberdayaan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,015 dan $< 0,05$ yang berarti pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

- Hasil pengujian individual motivasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,040 dan $< 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.
- Variabel kompetensi dapat dijelaskan oleh pemberdayaan dan motivasi sebesar 45,4% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Model 2

- Hasil pengujian individual variabel pemberdayaan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,039 dan $< 0,05$ yang berarti **pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

- Hasil pengujian individual motivasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,035 dan $< 0,05$ yang berarti **motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**.
- Hasil pengujian individual kompetensi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,0000 dan $< 0,05$ yang berarti bahwa **kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja**.
- variabel kinerja dapat dijelaskan oleh pemberdayaan, motivasi, dan kompetensi sebesar 39% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Intepretasi Analisis Jalur

Pemberdayaan melalui kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fasilitator. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih besar dari *inderect effect* ($0,428 > 0,158$). Motivasi melalui kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan nilai *direct effect* lebih kecil dari *inderect effect* ($0,404 > 0,072$). Pemberdayaan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediator sehingga H6 ditolak. Pemberdayaan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi sebagai variabel mediator sehingga H7 ditolak.

Pembahasan

Pemberdayaan terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kompetensi secara langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai *sig* yaitu sebesar 0,015. Nilai ini lebih kecil dari standar nilai yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,015 < 0,05$). Strategi pemberdayaan Fasilitator Program KOTAKU melalui pemberian delegasi wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam pola pembagian wilayah tugas pendampingan dan pembagian kerja dalam tim, dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap kompetensi Fasilitator Program KOTAKU.

Motivasi terhadap Kompetensi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi secara langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai *sig* yaitu sebesar 0,040. Nilai ini lebih kecil dari standar nilai yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,040 < 0,05$). Motivasi yang baik pada dasarnya akan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga Fasilitator Program KOTAKU akan menunjukkan semangatnya dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Semangat kerja Fasilitator Program KOTAKU ditunjukkan dengan adanya upaya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Namun faktor *hygiene* khususnya gaji masih menjadi catatan khusus. Hasil kuesioner menunjukkan sistem penggajian mendapat skor terendah untuk variabel motivasi.

Pemberdayaan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja secara langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai *sig* yaitu sebesar 0,039. Nilai ini lebih kecil dari standar nilai yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,039 < 0,05$). Pemberdayaan yang diberikan oleh atasan langsung ataupun pihak manajemen mampu membangkitkan semangat kerja Fasilitator Program KOTAKU. Pemberdayaan dilakukan agar Fasilitator Program KOTAKU dapat memahami dengan benar tugas pokok serta fungsinya masing-masing, sehingga dalam pelaksanaannya akan mampu bekerja sevara

efektif dan efisien. Hasil kuesioner pemberdayaan menunjukkan bahwa pelatihan yang mencukupi untuk kebutuhan kerja mendapatkan skor tertinggi.

Motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai *sig* yaitu sebesar 0,035. Nilai ini lebih kecil dari standar nilai yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,035 < 0,05$). Indikator kinerja percaya menempati urutan skor tertinggi pada hasil kuesioner. Sedangkan kemampuan memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan merupakan skor terendah.

Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *sig* yaitu sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai yang sudah ditetapkan sebagai standar yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pemberdayaan terhadap Kinerja melalui Kompetensi sebagai Variabel Mediator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja fasilitator melalui kompetensi sebagai variabel mediator. Hal tersebut diketahui dari besaran nilai antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh secara langsung adalah pengaruh yang menunjukkan hubungan antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dan diperoleh hasil sebesar 0,428. Pengaruh secara tidak langsung adalah pengaruh yang menunjukkan hubungan antara variabel pemberdayaan dan kinerja pegawai dengan melalui kompetensi sebagai variabel mediator dan diperoleh hasil sebesar 0,158. Jadi diketahui bahwa efek langsung $>$ efek tidak langsung ($0,428 > 0,158$) maka hasil ini menunjukkan bahwa lebih besar efek langsung dari hubungan antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

Motivasi terhadap Kinerja melalui Kompetensi sebagai Variabel Mediator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi sebagai variabel mediator. Hal tersebut diketahui dari besaran nilai antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh secara langsung adalah pengaruh yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dan diperoleh hasil sebesar 0,404. Pengaruh secara tidak langsung adalah pengaruh yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai dengan melalui kompetensi sebagai variabel mediator dan diperoleh hasil sebesar 0,072. Jadi diketahui bahwa efek langsung $>$ efek tidak langsung ($0,404 > 0,072$) maka hasil ini menunjukkan bahwa lebih besar efek secara langsung dari hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Fasilitator Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi didominasi oleh laki-laki, rentang umur 33-37, pendidikan Strata-1 (S1), wilayah tugas di Kota Jambi, jabatan Fasilitator Teknik dan telah memiliki pengalaman bekerja pada jenis pekerjaan lain dengan masa kerja selama 1–5 tahun ;
2. Pemberdayaan, motivasi, kompetensi dan kinerja Fasilitator Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi dalam kategori baik dan tinggi namun masih menyisakan persoalan sebagai berikut :

- bahwa pelibatan fasilitator dalam penentuan standar dan ukuran tidak sepenuhnya dilakukan;
 - sistem penggajian merupakan hal yang menjadi faktor ketidakpuasan;
 - Fasilitator belum memiliki kemampuan memecahkan setiap masalah;
 - belum mampu memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan sesuai tugas pokok dan fungsinya.
3. Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kompetensi Fasilitator pada Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi dengan nilai *sig* variabel pemberdayaan adalah $0,015 < 0,05$;
 4. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kompetensi Fasilitator pada Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi nilai dengan nilai *sig* variabel motivasi adalah $0,040 < 0,05$;
 5. Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja Fasilitator pada Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi dengan nilai *sig* variabel pemberdayaan adalah $0,039 < 0,05$;
 6. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Fasilitator pada Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi dengan nilai *sig* variabel motivasi adalah sebesar $0,035 < 0,05$.
 7. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Fasilitator pada Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi dengan nilai *sig* variabel kompetensi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$;
 8. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja melalui kompetensi pada Fasilitator Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi membentuk efek mediasi parsial atau sebagian karena efek secara tidak langsung memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan efek langsung ($0,158 < 0,458$);
 9. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kompetensi pada Fasilitator Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi membentuk efek mediasi parsial (tidak penuh) karena efek langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan efek tidak langsung ($0,404 > 0,072$).

Saran

Bagi Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) Provinsi Jambi

- mempunyai strategi optimalisasi sumber daya manusia Fasilitator yang didominasi laki-laki usia produktif, berpendidikan sarjana S1 dan telah berpengalaman;
- melibatkan anggota timnya pada setiap tingkatan dalam menentukan standard dan ukuran target capaian kerja dan pengambilan keputusan lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing;
- melakukan perbaikan sistem penggajian yang lebih lancar dan tepat waktu;
- memberikan pelatihan atau *coaching clinic* tentang manajemen konflik dan strategi dalam memecahkan masalah di lapangan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel yang berbeda yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga merekomendasikan untuk menggunakan objek penelitian dari sektor lain seperti sektor kebijakan anggaran, beban kerja dan komposisi personil yang linear dengan spesialisasi di

tingkatan KMW. Kemudian juga direkomendasikan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih besar serta menggunakan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report 2018 for Oversight Consultant (OC)-3 Riau Kepri Jambi
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal. 94.
- Ari Fadzilah. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006, Halaman 12*
[Http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo](http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo)
- Clutterbuck 2003:11-13. Daya Pemberdayaan: Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda. *Kogan Page, 2003.*
- Dessler, Gary Human Resource Management/Gary Dessler.—15 Edition. Revised Edition Of The Author's Human Resource Management, 2013
- Edward. Academic Article Guidelines. Universitas Jambi, Indonesia.
- Eko Warisdiono. 2013. Kompetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian P4TK Pertanian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Penyuluhan, September 2013 Vol. 9 No. 2*
- Erni Yuningsih dan Ardianti, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance On PT XXX. Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019.*
- Farida Helingo. Hubungan Antara Kompetensi Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Tutor di SKB Provinsi Gorontalo. *Jurnal Kepala SMK Negeri 4 Gorontalo.*
- Farinaz Havaei, BSN, RN V. Susan Dahinten, PhD, RN Maura MacPhee, PhD, RN. 2014. Psychological Competence The Key to Leader Empowering Behaviors. *The Journal of Nursing Administration. Jona Vol. 44, No. 5 May 2014.*
- Fred Luthans 2010 : 322. Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach. 12th Edition. *Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221.*
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. *Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Herman Aguinis. Edisi Ketiga : 10. Performance Management. *Boston Columbus Indianapolis New York San Francisco.*
- Human Resource Management. Hasil Evaluasi Personil Program Kota Tanpa Kumuh Konsultan Manajemen Wilayah Provinsi Jambi Tahun 2016-2019.
- Jonathan Suwarno. 2011. Mengenal Path Analysis : Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 11, No. 2, November 2011:285-296.*
- Jumrana & Megawati Asrul Tawulo. 2015. Fasilitator dalam Komunikasi Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Komunikasi PROFETIK, Vol. 08/No.01/April 2015*
- Kepemimpinan Partisipatif, yang diterbitkan USAID 2009 seri *Local Governance Support Program Training and Participation,*
- Khan. 2007:54. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta : Andi Offset.*
- Khanadia Adispa Dewi, 2016/2017. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

- Laporan Human Resources Management Program KOTAKU KMW Provinsi Jambi 2016-2019
- Lesley Perry. 1995. Journal. Effective Facilitators – A Key Element In Successful Continuous Improvement Processes. *Management Consultant with TQM International Ltd, Frodsham, Cheshire, UK.*
- Martuti. 2004. Tesis. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan Sebagai Strategi Terhadap Komitmen Organisasional Studi Empiris pada Industri Jamu di Kota Semarang. *Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Mcshane And Von Glinow. Fifth Edition. Organizational Behavior. Emerging Knowledge And Practice For The Real World. *Published by McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York.*
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Mutamimah dan Munadharoh 2013. Analisis Empowering Leadership Dan Psychological Empowerment Dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang EKOBIS Vol.14, No.2, Januari 2013.*
- Nenny Anggraeni. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia STSI Bandung. *Jurnal Manajemen Produksi Jurusan Karawitan Sekolah Tinggi Seni Indonesia STSI Bandung ISSN 1412-565X.*
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019
- Permen PUPR No. 14 tahun 2018 Tentang Pencegahan dan Peningkatan Kualitas Perumahan Kumuh dan Permukiman Kumuh
- Personnel *Main Tasks Bridging* 2017 Program KOTAKU
- R. Okky Satria, Asep Kuswara. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. STIE Pasundan Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 74-83 ISSN 2443-0633.*
- Rencana Jangka Panjang Menengah 1 2015-2019
- Roger Schwarz 2002. The Skilled Facilitator_ A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches. PDFDrive.com . *Penerbit Jossey-Bass, John Wiley & Sons, Inc., New York.*
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT Refika Aditama.*
- Sugianto 2014:9. Tesis. Analisis Kinerja Fasilitator Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan PNPM-MPd di Kabupaten Jombang. *Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta.*
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. *Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta, Hal.11.*
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta.*
- Surat Direktur Pengembangan Kawasan Permukiman Nomor HL.0202-CK/188 Tanggal 30 April 2018 Perihal Lokasi dan Alokasi Bantuan Pemerintah di Lingkungan Direktorat Pengembangan Kawasan Permukiman Pada Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU) di DIPA Satuan Kerja Infrastruktur Permukiman Kabupaten/Kota TA. 2018

- Surat Edaran Nomor: 40/SE/DC/2016 Tentang Pedoman Umum Program Kota Tanpa Kumuh
- Surya Akbar. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri. JIAGANIS, Vol. 3, No. 2 September 2018: 1-17 ISSN 2503-3298.*
- Susatya Pramana dkk. 2013. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus pada Perum Pegadaian di Wilayah Pemeriksaan Tegal. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan.*
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Prenada Media.*
- Uma Sekaran and Roger Bougie 2016. Research Metode for Business. A Skill Building Approach. *Seventh Edition. Penerbit John Wiley & Sons Ltd.*
- Warisdiono dkk 2013. Kompetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian P4TK Pertanian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Penyuluhan, September 2013 Vol. 9 No. 2. 1Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan, Institut Pertanian Bogor, Bogor 2Pusat Penelitian dan Pengembangan Gizi, Departemen Kesehatan RI, Jakarta.*
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Cetakan ke-11. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 322.*
- Yoeyong Rahsel. 2016. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu Lampung. *Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02. No.02, Juli 2016.*