

## **Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan**

**Yusriani Bakri, Hasan Aedy, Asraf**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Konawe Kepulauan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian melibatkan seluruh pegawai kantor DP3A, yaitu sebanyak 98 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya peningkatan pemberdayaan pegawai yang semakin baik akan meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menyoroti pentingnya pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan, sehingga manajemen perlu mempertimbangkan strategi pemberdayaan dan pemberian motivasi yang optimal.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Pemberdayaan Pegawai.

Copyright (c) 2024 Yusriani Bakri

---

□ Corresponding author :

Email Address : [Yusrianibakri@gmail.com](mailto:Yusrianibakri@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Pegawai dengan kewenangan yang cukup dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan cenderung lebih berinisiatif, inovatif, dan produktif. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi, baik karena faktor internal seperti kepuasan atau faktor eksternal seperti penghargaan, berkontribusi positif terhadap hasil kerja. Dalam konteks Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Konawe Kepulauan, optimalisasi kinerja pegawai melalui pemberdayaan dan motivasi kerja menjadi hal esensial.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah juga dipengaruhi oleh komunikasi antara atasan dan bawahan, kejelasan wewenang, dan penghargaan yang diberikan. Dalam beberapa kasus, kurangnya koordinasi dan komunikasi yang efektif antarpegawai

menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas. Hal ini seringkali menghambat pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Sebagai hasilnya, pegawai tidak selalu dapat mencapai target yang ditetapkan, menyebabkan produktivitas kantor menurun.

Kendala lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Dalam beberapa kasus, pegawai diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Di sisi lain, pemberdayaan pegawai yang optimal dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas dan mengambil keputusan.

Faktor motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah sering menunjukkan keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya inovasi, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, mencapai target produktivitas, dan berkolaborasi secara efektif dengan tim.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sebagai kantor pelayanan publik, DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan membutuhkan strategi pemberdayaan dan motivasi yang dapat mendorong kinerja pegawai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memberikan wawasan mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya oleh (Altonie et al., 2022), (Adha et al., 2019) (Fitriani & Aedy, 2018) telah meneliti pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mereka menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan pegawai dan kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, penelitian lain oleh (Safitri & Asyik, 2022) dan (Roy, 2023) menemukan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula, penelitian mengenai motivasi kerja telah menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Sukma, 2019) (Parenreng et al., 2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian oleh (Al Kafi & Sudarso, 2024) dan (Roy, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketidakselarasan hasil ini menunjukkan perlunya pengujian kembali hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan dua masalah utama. Pertama, apakah pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan. Pertanyaan ini penting karena upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi perlu dipertimbangkan secara komprehensif.

Kedua, penelitian ini juga ingin menguji pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut. Dengan mengetahui seberapa kuat pengaruh masing-masing faktor secara mandiri, dapat dikembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai yang tepat sasaran dan relevan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan. Penelitian ini akan memberikan gambaran mendalam mengenai hubungan antara pemberdayaan pegawai, motivasi kerja, dan kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas tentang bagaimana strategi pemberdayaan dan peningkatan motivasi dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini mencakup dua aspek, yakni teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja. Secara praktis, penelitian ini dapat membantu para pemangku kepentingan di Kantor DP3A dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi kebijakan yang didasarkan pada hasil penelitian ini akan meningkatkan efektivitas organisasi dalam melayani masyarakat.

Kontribusi atau kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada kantor pelayanan publik di Kabupaten Konawe Kepulauan. Selain itu, penelitian ini menawarkan analisis komprehensif mengenai pengaruh simultan dan parsial dari pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, penelitian ini memberikan temuan empiris yang relevan bagi kantor pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik serupa, sehingga mereka dapat meniru atau memodifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi mereka.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Pemberdayaan Pegawai**

Pemberdayaan pegawai merupakan pendekatan yang menekankan pada pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai dalam mengelola pekerjaannya. (Fauzi & Manao, 2023) menyatakan bahwa pemberdayaan memungkinkan pegawai untuk mengelola tugas secara mandiri, yang berdampak pada peningkatan efisiensi kerja. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menambahkan bahwa pemberdayaan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara pegawai dan manajemen melalui pengembangan rasa percaya. Sejalan dengan hal tersebut, (MARPAUNG, 2022).mengemukakan bahwa pemberdayaan membuat pegawai merasa berperan lebih penting dalam organisasi, yang mendorong mereka untuk berkontribusi lebih besar.

### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merujuk pada dorongan, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. (Handoko, 2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang membuat seseorang bertindak dan bekerja dengan giat. (Adha et al., 2019)) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Adha et al., 2019) menyoroti pentingnya motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan semangat kerja, sementara (Sukma, 2019) melihat motivasi sebagai kekuatan yang menimbulkan dorongan untuk bertindak secara positif.

### **c. Hubungan Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai**

Penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara pemberdayaan pegawai dan kinerja. (Syaleh, 2019) menemukan bahwa pemberdayaan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai karena memberikan pegawai kebebasan dan kepercayaan dalam mengambil keputusan. Penelitian (O'Donoghue & van der Werff, 2022) menunjukkan bahwa pemberdayaan menciptakan suasana saling percaya yang memperkuat hubungan interpersonal antara pegawai dan manajemen, sehingga mendorong kinerja yang optimal.

Namun, penelitian (Safitri & Asyik, 2022) tidak menemukan hubungan signifikan, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan budaya organisasi.

#### **d. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Beberapa penelitian mengonfirmasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (Andika & Darmanto, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja dengan giat dan mencapai target. (Fitriani & Aedy, 2018) menambahkan bahwa pegawai yang termotivasi lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan inovasi dalam penyelesaian tugas. Namun, penelitian (Fauzi & Manao, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mungkin karena pendekatan motivasi yang kurang tepat di organisasi tersebut.

#### **e. Pengaruh Kombinasi Pemberdayaan dan Motivasi Kerja**

Kombinasi pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Paais & Pattiruhu, 2020) menemukan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja. Pemberdayaan memberikan pegawai rasa tanggung jawab yang lebih besar, sementara motivasi mendorong pegawai untuk mencapai target. Penelitian (Rahmi et al., 2020) menambahkan bahwa kombinasi kedua faktor ini membantu pegawai bekerja secara lebih mandiri, kreatif, dan produktif.

Kerangka konseptual penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama: pemberdayaan pegawai (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan. Berdasarkan kajian teoritis dan empirik yang mendalam, kerangka alur pikir ini dibangun untuk merumuskan hipotesis, menggabungkan pemikiran deduktif dan induktif. Deduksi didasarkan pada teori yang relevan, sedangkan induksi berasal dari hasil studi empiris sebelumnya, yang memberikan wawasan berharga untuk mendukung analisis.

Variabel pemberdayaan pegawai didefinisikan sebagai teknik manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui kepercayaan, kewenangan, dan tanggung jawab. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku kerja. Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan dorongan untuk mencapai tujuan. Sementara itu, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang mengacu pada sembilan indikator dari PP No. 30 Tahun 2019, termasuk kualitas, kuantitas, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, dan kepemimpinan. Dengan kerangka ini, penelitian ini berusaha mengungkap bagaimana pemberdayaan dan motivasi kerja berperan dalam membentuk kinerja pegawai di kantor tersebut.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui hubungan kausal antara pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja (variabel independen) terhadap kinerja pegawai (variabel dependen). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan, sebanyak 98 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif mencakup persepsi responden terhadap variabel pemberdayaan pegawai, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Data kuantitatif berupa informasi dalam bentuk angka, seperti umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan responden. Sumber data utama berasal dari survei kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Kantor DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan sebagai responden, serta dokumen-dokumen internal yang berkaitan dengan struktur organisasi, uraian tugas, dan data pegawai. Data sekunder meliputi laporan dan literatur yang dipublikasikan, relevan dengan objek penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dengan langkah-langkah tertentu. Pertama, data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dan diuji menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setujunya responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala ini menggunakan interval 1 hingga 5, di mana 1 berarti "sangat tidak setuju" dan 5 berarti "sangat setuju." Kedua, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis ini memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen dalam konteks pelayanan publik di kantor DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67918.818	2	33959.409	628.878	.000 <sup>b</sup>
Residual	5129.998	95	54.000		
Total	73048.816	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

### Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.284	3.210		.712	.478
	X1	1.027	.147	.332	6.976	.000
	X2	1.153	.082	.673	14.134	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 2,284 + 0,332 X_1 + 0,673 X_2$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai                       $\alpha$                       = 2,284  
 X<sub>1</sub> = Pemberdayaan Pegawai                       $\beta_1$                       = 0,332  
 X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja                                       $\beta_2$                       = 0,673

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai sebesar 2,284 sebelum dipengaruhi oleh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel pemberdayaan pegawai (X<sub>1</sub>) sebesar 0,332, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan dengan asumsi faktor lain (motivasi kerja) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,673, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan dengan asumsi faktor lain (pemberdayaan pegawai) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*).

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.928	7.34847

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai R<sup>2</sup> (*R-Square*) sebesar 0,930 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan adalah 93,0% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 7,0%.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,964 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe

Kepulauan adalah sebesar 0,964. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini merupakan faktor penting dalam memacu kinerja yang optimal. Ketika pegawai diberdayakan dan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil ini konsisten dengan temuan yang dikemukakan oleh (Thahir et al., 2022) dan (Hasibuan & Hasibuan, 2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpikir, berbicara, dan mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka. Kepercayaan yang diberikan kepada pegawai memicu rasa tanggung jawab yang lebih besar dan mengarahkan mereka untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Pemberdayaan juga berfungsi sebagai alat untuk membangun hubungan yang kuat antara pegawai dan manajemen, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini juga mendukung pandangan (Al Kafi & Sudarso, 2024) yang menyoroti peran motivasi sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menciptakan gairah kerja dan semangat kerjasama. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung untuk bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Motivasi ini, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memacu pegawai untuk berkontribusi sebesar-besarnya demi tercapainya tujuan organisasi. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh (Nisak et al., 2020) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Safitri & Asyik, 2022) yang tidak menemukan hubungan signifikan antara kedua variabel ini. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi atau metodologi penelitian yang digunakan.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan (Sedarmayanti et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian oleh (Sukma, 2019), yang menemukan pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan ini mungkin terkait dengan variasi budaya organisasi, lingkungan kerja, atau perbedaan dalam pengukuran variabel.

Berdasarkan hasil penelitian ini, pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diberikan kepada pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka

capai. Pemberdayaan ini mencakup pemberian otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan serta partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait tugas mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rahmi et al., 2020)), yang menyatakan bahwa pemberdayaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengelola tugas mereka secara lebih mandiri, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. Pemberdayaan mendorong pegawai untuk bertindak proaktif, mengambil inisiatif, dan bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi. (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menambahkan bahwa pemberdayaan juga membangun hubungan interpersonal yang erat antara pegawai dan manajemen, menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya.

(MARPAUNG, 2022) mengemukakan bahwa pemberdayaan memungkinkan pegawai membuat keputusan lebih banyak tanpa harus bergantung pada otoritas yang lebih senior. Pemberdayaan ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar, di mana pegawai bersedia menerima tugas yang lebih menantang dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepercayaan yang diberikan kepada pegawai memperkuat keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan (Thahir et al., 2022)(Paais & Pattiruhu, 2020), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan pegawai dan kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Safitri & Asyik, 2022)(Panggabean et al., 2023) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, atau pendekatan manajemen yang berbeda.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mendorong kinerja pegawai di Kantor DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan. Manajemen perlu mempertimbangkan strategi pemberdayaan yang lebih efektif, seperti pelatihan, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan pemberian otoritas yang memadai. Langkah-langkah tersebut akan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi dan mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang terbaik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki semangat dan dorongan yang kuat untuk mencapai target organisasi, bekerja lebih efektif, dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Parenreng et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi ini bisa bersifat internal, seperti kepuasan kerja, atau eksternal, seperti penghargaan atau promosi. (Altonie et al., 2022) menambahkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan organisasi, yang berimbas pada tercapainya tujuan pribadi.

Selain itu, (Fitriani & Aedy, 2018) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara

efektif dan terintegrasi dengan tim. Menurut (Sedarmayanti et al., 2020) motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat kerja, sementara (Andika & Darmanto, 2020) melihat motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan yang bertujuan. Motivasi yang baik dapat membuat pegawai bekerja dengan giat, kreatif, dan inovatif.

Hasil penelitian ini mendukung temuan (Thahir et al., 2022)(Paais & Pattiruhu, 2020), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Namun, hasil ini berbeda dari penelitian (Syaleh, 2019)(Handoko, 2016) yang menemukan pengaruh tidak signifikan antara kedua variabel ini. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya motivasi kerja dalam mendorong kinerja pegawai di Kantor DP3A Kabupaten Konawe Kepulauan. Manajemen harus mempertimbangkan strategi yang efektif untuk memotivasi pegawai, seperti memberikan penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karier. Langkah-langkah ini dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan mereka otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan. Ketika pegawai diberi kepercayaan, mereka merasa lebih bertanggung jawab dan cenderung untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, manajemen perlu menerapkan kebijakan pemberdayaan yang efektif, seperti pelatihan, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan pemberian otoritas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Motivasi kerja juga terbukti memainkan peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki dorongan dan semangat untuk mencapai target organisasi dan bekerja secara efektif. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk menyediakan sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Kebijakan ini akan memperkuat kepuasan kerja dan komitmen pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Aplikasi dari temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi instansi pemerintah lainnya yang memiliki karakteristik organisasi serupa. Manajemen di berbagai sektor dapat mengadopsi strategi pemberdayaan dan motivasi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai mereka. Selanjutnya, penelitian di masa depan dapat meneliti faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, untuk memberikan perspektif yang lebih luas dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

## Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149-163.
- Altonie, H., Sintani, L., Uda, T., Yunikewaty, Y., Christa, U. R., & Pambelum, Y. J. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Katingan. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 14(2), 340-362.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241-251.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). FAKTOR KEBIJAKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA MANUSIA, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY "CSR", PENINGKATAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80.
- Fitriani, J., & Aedy, H. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tanaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 1(2), 52-57.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- MARPAUNG, G. E. D. O. (2022). *PERANAN AN PEMERINTAH KELURAHAN DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (Studi Kasus Kelurahan Girsang Kecamatan Girsang Sipangan Bolon Kabupaten Simalungun)*.
- Nisak, K., Poniwatie, A., & Noviardari, I. (2020). Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Divisi LIS II di PT. Maspion II Sidoarjo. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 47-54.
- O'Donoghue, D., & van der Werff, L. (2022). Empowering leadership: balancing self-determination and accountability for motivation. *Personnel Review*, 51(4), 1205-1220.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Panggabean, L. F., Apriliana, G., & Kinnary, N. R. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI EMPIRIS PADA GENERASI Y DAN Z DI WILAYAH JABODETABEK). *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(2), 45-57.
- Parenreng, A. R. K., Razak, A., & Asraf, A. (2023). Dampak Etika Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen STEI*, 6(2), 15-30.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Roy, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap

- Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 453–463.
- Safitri, R. D., & Asyik, N. F. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(10).
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Sukma, D. (2019). *Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau*. Universitas Islam Riau.
- Syaleh, H. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee's Performance in Commission General Election Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 56–66.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, B. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326–340.