

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**MUHAMMAD BAYHAQQI
NPM: 1902120021**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD BAYHAQQI
NPM. 1902120021

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE.,M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Mahvuddin, Amd Par., SE.,M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Januari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD BAYHAQQI
NPM. 1902120021

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 08 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

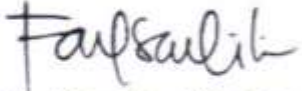
Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

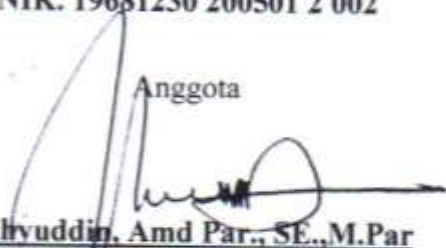
Sekretaris


Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota


Fani Sartika, SE, MM
NIK. 19810930 201608 2 001

Anggota


Mahyuddin. Amd Par., SE., M.Par
NIK. 19740217 200201 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 08 Januari 2025
Yang Menyatakan




MUHAMMAD BAYHAQQI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Bayhaqqi**
NPM : 1902120021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Januari 2025

Banda Aceh, 08 Januari 2025
Yang Menyatakan



MUHAMMAD BAYHAQQI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Dr Tuwisna, SE, M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Ibu Dr. Erlinda, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mahyuddin, A.Md., Par., S.E, M.Par selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Pemberdayaan	11
2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan	12
2.1.2.3 Indikator Pemberdayaan	13
2.1.3 Motivasi Kerja.....	13
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	15
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	15
2.2. Hubungan Antar Variabel	19
2.3. Penelitian Sebelumnya	20
2.4. Kerangka Penelitian	23
2.5. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Desain Penelitian	27
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	27
3.1.2. Jenis Penelitian.....	27
3.1.3. Horizon Waktu	28
3.1.4. Unit Analisis	28
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	30
3.5. Teknik Analisis Data	31

3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Pengujian Validitas	32
3.6.2. Pengujian Reliabilitas.....	33
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	33
3.6.3.1. Pengujian Normalitas	33
3.6.3.2. Pengujian Multikolinearitas	33
3.6.3.3. Pengujian Heterokedastisitas	34
3.7. Pengujian Hipotesis	35
3.7.1. Pengujian Parsial (uji t).....	35
3.7.2. Pengujian Simultan (Uji F)	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Hasil Pengujian Data	42
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	42
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	44
4.3.2.1. Normalitas	44
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	46
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	47
4.4. Analisis Deskriptif	48
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	48
4.4.2 Variabel Pemberdayaan	50
4.4.3 Variabel Motivasi Kerja	51
4.5. Pembahasan	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis	53
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	55
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	56
4.5.4 Implikasi Penelitian	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel III.1 Horison Waktu Penelitian	28
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	41
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	41
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	43
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	44
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel IV.9 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	48
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Terhadap Pemberdayaan.....	50
Tabel IV.11 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi Kerja	51
Tabel IV.12 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	53
Tabel IV.13 Model Sammary.....	55
Tabel IV.14 Annova.....	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	45
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 5. Persentase Pemberdayaan.....	
Lampiran 6. Persentase Motivasi Kerja	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Pemberdayaan	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Motivasi Kerja	
Lampiran 10. Regression	

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BANDA ACEH**

**MUHAMMAD BAYHAQQI
NPM: 1902120021**

Pembimbing I : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Pmebimbing II : Mahyuddin, A.Md., Par., S.E, M.Par

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini yaitu pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (Perkim) Kota Banda Aceh dengan unit analisis yaitu pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 46 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Demikian juga secara parsial variabel pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawa pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Motivasi kerja berpengaruh lebih besar dari pemberdayaan terhadap kinerja pegawa pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh

Kata Kunci: *Pemberdayaan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC HOUSING AND RESIDENTIAL
AREA DEPARTMENT OF BANDA ACEH CITY*

*MUHAMMAD BAYHAQQI
NPM: 1902120021*

*Supervisor I : Dr. Erlinda, SE, M.Si
Supervisor II : Mahyuddin, A.Md., Par., S.E, M.Par*

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of empowerment and work motivation on employee performance at the Public Housing and Residential Areas Service of Banda Aceh City. The object of this research is empowerment and work motivation on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Service Office (Perkim) in Banda Aceh City with the unit of analysis being employees of the Public Housing and Settlement Area Service. The total sample for this research are 46 respondents. Research data was collected through questionnaires and interviews. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of research based on simultaneous tests show that the empowerment and work motivation variables have a significant effect on employee performance at the Banda Aceh City Public Housing and Settlement Area Service. Likewise, partially the empowerment and work motivation variables have a significant effect on employee performance at the Banda Aceh City Public Housing and Settlement Area Service. Work motivation has a greater influence than empowerment on employee performance at the Banda Aceh City Public Housing and Settlement Area Service

Keywords: Empowerment, Work Motivation and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merujuk pada aset yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam bentuk tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada kesuksesan instansi pemerintah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah yaitu kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, kemandirian kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif, kemampuan supervisi dan teknis. Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu (Debora, 2020).

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah memiliki dampak terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan publik. Beberapa dampak dari kinerja pegawai pada instansi pemerintah seperti peningkatan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga publik. Kemudian efisiensi penggunaan sumber daya publik yang terbatas dan peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kebijakan dan program pemerintah. Selain itu dampak dari kinerja pegawai bagi instansi pemerintah yaitu mendorong inovasi dan perbaikan

berkelanjutan dalam penyelenggaraan layanan publik dan menyumbang pada pencapaian tujuan dan visi misi instansi pemerintah. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu dari faktor tersebut yaitu pemberdayaan.

Pemberdayaan suatu pelibatan pegawai yang benar-benar berarti, sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta dalam pemecahan masalah. Pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam diri setiap pegawai, sehingga pemberdayaan pegawai tidak hanya berupa pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan telah dimiliki oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh, akan tetapi juga merupakan pengembangan kekuasaan.

Setiap pegawai perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat mengembangkan diri dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggap terhadap perkembangan lingkungan. Pemberdayaan merupakan pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Arifin, 2019).

Pemberdayaan pegawai dapat berdampak baik bagi suatu instansi pemerintah seperti meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh dan meningkatkan produktivitas dan kinerja individu maupun tim. Kemudian pemberdayaan pegawai

dapat mendorong pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi pegawai dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang terbuka dan saling mendukung. Dengan adanya pemberdayaan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari segi pemberdayaan pegawai guna meningkatkan kualitas SDM, akan tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya. Pegawai menilai pekerjaannya melalui persepsi pegawai apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya. Motivasi kerja akan dapat mengoptimalkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai serta meningkatkan keterlibatan kerja. Organisasi perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan oleh organisasi dan para pegawainya. Disamping itu iklim organisasi yang kondusif diharapkan dapat menciptakan semangat kerja, dedikasi dan komitmen pada pegawai yang merupakan prasyarat tercapainya kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan aktivitas organisasi secara suka rela (Arifin, 2019). Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 23 April 2024 dengan 12 pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh

bahwa pemberdayaan pegawai membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang memadai agar pegawai dapat mengambil keputusan yang tepat. Kurangnya pelatihan dan pengembangan dapat menjadi hambatan dalam menerapkan pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan pegawai membutuhkan komitmen dari pimpinan organisasi untuk mendukung dan mendorong praktek-praktek yang memungkinkan pemberdayaan. Ketidakmampuan pimpinan untuk memberikan dukungan yang cukup dapat menghambat kesuksesan pemberdayaan. Budaya organisasi yang tidak mendukung pemberdayaan pegawai, seperti hierarki yang kuat atau kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan pegawai, dapat menjadi hambatan utama dalam implementasi pemberdayaan.

Fenomena mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh bahwa tuntutan pekerjaan yang berat dan beban kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik hal ini terjadi seperti pada awal tahun (membuat suatu perencanaan kinerja), dan akhir tahun (membuat laporan kinerja) dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Kemudian hal yang dapat menurunkan motivasi kerja seperti kurangnya penghargaan sehingga berdampak pada kinerja pegawai ketika pegawai tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang layak atas kerja keras dan prestasinya, motivasi kerja dapat menurun. Selain itu kurangnya dukungan dan supervisi dari atasan atau rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Jika pegawai merasa bahwa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karirnya, motivasi kerja mereka dapat menurun. Konflik antar rekan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan motivasi kerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

3. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen khususnya mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh .
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan .

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh terutama berkenaan dengan pemberdayaan, motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka ruang lingkup penelitian ini, dibatasi pada pembahasan mengenai

pemberdayaan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2019:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Syahrani (2019:3) Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Sedarmayanti (2020:215-216) Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai. Menurut Robbins (2020:158) kinerja pegawai adalah prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2020:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2019:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Adapun menurut Hasibuan (2020:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2020:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas

pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang pegawai atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2020:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Pemberdayaan merupakan ketaatan seorang pegawai terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang pegawai untuk bertindak dalam lingkungan organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Pengalaman kerja
Pengalaman kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Pengalaman kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2019:195) indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian.
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2020:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja pegawai adalah (Robbins, 2020:156),

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) pegawai tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.
- 2) Pencapaian target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) Kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pegawai
- 5) inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.1.2 Pemberdayaan

2.1.2.1 Definisi Pemberdayaan

Suwatno dan Priansa, (2019) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen. Pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan. Riniwati (2019:11) juga menyatakan bahwa pemberdayaan pada diri manajer dan antara manajer tingkat atas kepada manajer tingkat dibawahnya akan sangat menentukan semangat atau dorongan untuk mengaktualisasi diri, berprestasi, dan menggunakan wewenang sebagai manajer secara efektif untuk memanfaatkan kemampuan SDM yang seoptimal mungkin maka akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2019:82). Sedangkan menurut Arifin (2019:3) pemberdayaan merupakan kepercayaan (*trust*). Jadi secara garis besar pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memberikan wewenang dan kepercayaan lebih kepada pegawai agar pegawai lebih leluasa dalam mengeluarkan segala kemampuan yang ada pada dirinya.

Menurut Riniwati (2019:12) konsep yang menekankan pemberdayaan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian pemberdayaan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi

ekonomi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja yang diukur dalam suatu pemberdayaan pegawai adalah kinerja bawahan. Karena pegawai merupakan elemen penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan adalah sebagai berikut (Ampauleng, 2018:4):

- 1 Kesetaraan
Kesetaraan adalah prinsip utama yang medasar dari pemberdayaan. Kesetaraan warga dengan komunitas dalam program membverdayakan masyarakat tidak lebih tinggi dan tidak lebih rendah satu sama lain dengan kedudukan yang sama.
- 2 Partisipasi
Program pemberdayaan yang dapat memunculkan kemandirian masyaraka merupakan program yang mempunyai sifat partisipatif, terencana, dilaksanakan, dipantau dan dievaluasi oleh masyarakat. Namun untuk mencapai level atau tahapan tersebut dibutuhkan waktu dan proses pendampingan yang melibatkan fasilitator yang memiliki komitmen tinggi terhadap pemberdayaan masyarakat.
- 3 Keswadayaan Atau Kemandirian
Prinsip kemandirian adalah menghargai dan mengutamakan kemampuan masyarakat daripada bantuan pihak lain.
- 4 Berkelanjutan
Program pemberdayaan perlu dirancang untuk berkelanjutan, sekalipun pada awalnya peran pendamping lebih dominan dibanding masyarakat sendiri.

Meski banyak teori dan konseptualisasi pemberdayaan, tetapi pada dasarnya pemberdayaan dapat didefinisikan dalam dua kelompok besar, yaitu pemberdayaan dalam konstruk relasional dan pemberdayaan dalam konstruk motivasional (Debora, 2020:62);

1. Pemberdayaan sebagai konstruk relasional. Dalam literatur manajemen dan literatur pengaruh sosial, kekuasaan dirumuskan sebagai sebuah konsep relasional yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah unit organisasi terhadap pihak-pihak lain. Literatur manajemen merumuskan pemberdayaan berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sehingga literatur ini

menafsirkan kekuasaan sebagai sebuah fungsi ketergantungan dan kemandirian dari para pelaku (*actor*).

2. *Kedua*, pemberdayaan sebagai konstruk motivasional. Dalam literatur psikologi, kekuasaan dan kendali digunakan sebagai kondisi kepercayaan (*belief state*), yang bersifat motivasional atau yang mengandung pengharapan dan bersifat informal dalam diri tiap-tiap individu. Dalam artian motivasional, kekuasaan adalah kebutuhan instrinsik dari dalam individu untuk memiliki kebebasan membuat keputusan (*self-determination*) atau kebutuhan instrinsik untuk merasa yakin pada efektifitas diri (*self-efficacy*). Jadi pemberdayaan dalam konstruk relasional adalah “*to empower*” (memberdayakan).

2.1.2.3 Indikator Pemberdayaan

Menurut Priansa (2019:53) mengemukakan model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan, antara lain :

- 1 Keinginan
Tahap utama dalam pemberdayaan adalah adanya keinginan manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan.
- 2 Kepercayaan
Setelah adanya keinginan manajemen untuk melakukan pemberdayaan, tahap selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan karyawan. Saling percaya akan membantu menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk pertukaran informasi dan saran.
- 3 Kepercayaan diri
Saling percaya akan menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- 4 Kredibilitas
Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mampu mendorong persaingan yang sehat sehingga membentuk kinerja yang sangat baik.
- 5 Akuntabilitas
Karyawan bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan untuk menetapkan peran, standar, dan tujuan penilaian kinerja karyawan secara konsisten dan jelas.
- 6 Komunikasi
Rasa saling memahami akan timbul dengan cara berkomunikasi secara terbuka. Adanya kritik dan saran terhadap kinerja karyawan dapat membantu mencapai keterbukaan tersebut

Pemberdayaan merupakan pelibatan pegawai yang benar-benar berarti.

Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pegawai

diberikan tanggungjawab dan wewenang untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan semua pengembangan produk. Indikator Pengukuran Pemberdayaan pegawai sebagai berikut (Ampauleng, 2018:6):

1. Pendelegasian pekerjaan kepada pegawai yaitu adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.
2. Kepercayaan terhadap pegawai yaitu menghargai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Penghargaan yaitu menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan kemampuan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.
4. Akuntabilitas (*Accountability*) yaitu pertanggung jawaban pegawai pada wewenang yang diberikan.
5. Komunikasi (*Communication*) yaitu komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan manajemen.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, termotivasi dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Presilawati dan Shallah, 2023:12). Motivasi kerja seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasi kerjanya (Pratiwi, 2019:30).

Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2019:93). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020:141).

Motivasi kerja merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang pegawai untuk berprestasi dengan melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Ristati, 2019:61).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2018:323). Motivasi kerja adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Siagian, 2019:138). Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja pada organisasi (Ariyanto et al., 2023:51).

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2019:100):

1. “Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi kerja pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

Seorang karyawan mau bekerja karena alasan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, baik kebutuhan bersifat materi maupun bersifat non materi dan kebutuhan fisik atau kebutuhan rohani. Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2019:37) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi terdapat 2 (dua) faktor, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1 Faktor intrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang.
- 2 Faktor ekstrinsik merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:92) ada 5 indikator motivasi yaitu:

- 1 Kebutuhan fisik
Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- 2 Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3 Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan

penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Teori motivasi Maslow menurut Mangkunegara (2019:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Siagian (2019:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian
Keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.
8. Tujuan
Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Nursyamsi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pemberdayaan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Zulwati (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi dan Perilaku Kewargaan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas XYZ. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, pemberdayaan, motivasi, dan perilaku kewargaan. Perilaku kewargaan secara langsung dipengaruhi

oleh nilai-nilai budaya, pemberdayaan, dan motivasi. Temuan mengarah pada kesimpulan bahwa nilai-nilai budaya, pemberdayaan, motivasi, dan perilaku kewargaan merupakan faktor penentu kinerja pegawai

Nisa (2018) Pengaruh Manajemen Talenta (motivasi kerja) Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya. Perusahaan sebaiknya dapat terus meningkatkan efektifitas penerapan Manajemen Talenta (motivasi kerja) dan manajemen pengetahuan dengan mengatasi hambatan-hambatan tersebut, sehingga kedua variabel tersebut dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Yusuf (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. Hasil penelitian memperlihatkan hubungan linier positif dan berhubungan erat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayan Masyarakat Gampong motivasi kerja dan dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh

Putri dan Ardana (2018) dengan Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Berdasarkan hasil analisis data, motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas persamaan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nursyamsi, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Kepemimpinan, pemberdayaan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel SDM – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi dan Perilaku Kewargaan terhadap Kinerja Pegawai di Universitas XYZ (Zulwati, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, pemberdayaan, motivasi, dan perilaku kewargaan. Perilaku kewargaan secara langsung dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, pemberdayaan, dan motivasi. Temuan mengarah pada kesimpulan bahwa nilai-nilai budaya, pemberdayaan, motivasi, dan perilaku kewargaan merupakan faktor penentu kinerja pegawai.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu pemberdayaan dan kinerja pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel nilai-nilai budaya, motivasi dan perilaku organisasi – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Manajemen Talenta (motivasi kerja) Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya) (Nisa, 2018)	Penelitian Kuantitatif dan Regresi linier berganda	Penerapan Manajemen Talenta (motivasi kerja) dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya telah berjalan dengan sangat baik. Kedua variabel tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ketika diuji secara bersama-sama	- persamaannya adalah variabel Manajemen Talenta (motivasi kerja) dan Kinerja - Teknik analisis data	- Variabel manajemen pengetahuan - Lokasi - teknik pengumpulan sampel -
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh (Yusuf, 2023)	Penelitian Kuantitatif dan Regresi linier berganda	Hubungan linier positif dan berhubungan erat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong motivasi kerja dan disiplin kerja, secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Kota Banda Aceh	- Variabel motivasi kerja dan Kinerja - Teknik analisis data	- Variabel disiplin kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar (Putri dan Ardana, 2018)	Penelitian Kuantitatif	Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	– Variabel motivasi kerja, pemberdayaan dan kinerja – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel -

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Dengan adanya talent management yang baik serta komitmen organisasi yang tinggi maka hal ini akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Motivasi kerja sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran talent dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan talent serta menyelaraskan pegawai yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis organisasi serta prioritas kegiatan organisasi atau bisnis organisasi.

Pemberdayaan pegawai memberikan pegawai rasa tanggung jawab dan otonomi atas pekerjaan pegawai. Ini dapat meningkatkan motivasi karena pegawai merasa memiliki kendali atas hasil kerja pegawai. Dengan diberi otoritas dan tanggung jawab yang sesuai, pegawai dapat mengambil keputusan yang cepat dan

tepat dalam menjalankan tugas pegawai. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan responsivitas dalam penyelesaian tugas. Pemberdayaan pegawai seringkali melibatkan memberi pegawai kesempatan untuk mengambil inisiatif dan mengelola proyek pegawai sendiri. Ini dapat membantu dalam pengembangan keterampilan karena pegawai belajar melalui pengalaman langsung. Hasil penelitian dari Nusyamsi (2020) mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

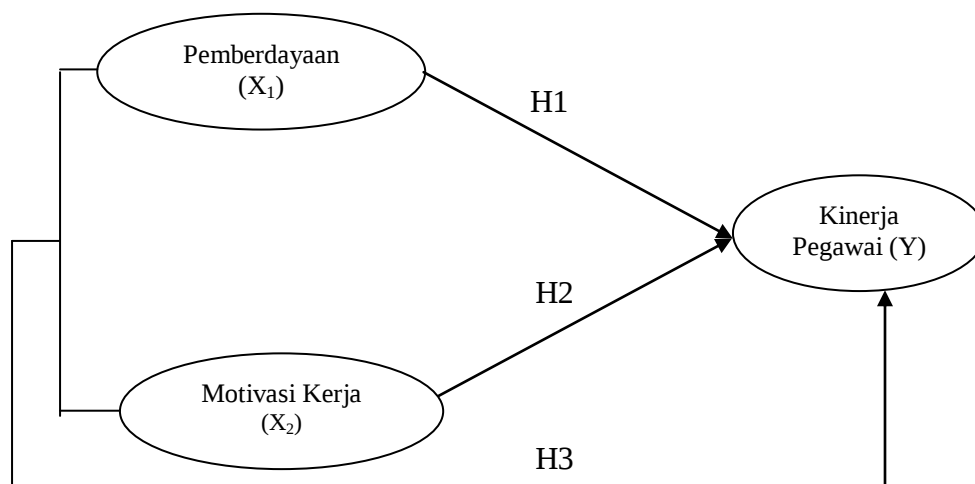
Motivasi kerja diciptakan ketika informasi berjalan melalui proses internal yang mencakup interpretasi, refleksi dan menghubungkan informasi baru dengan pengetahuan yang ada pada individu sehingga dapat diaplikasikan ke dalam situasi atau konteks baru. Agar mendorong individu memproses informasi untuk menciptakan pengetahuan, maka setiap proses pembelajaran harus punya arti. Sebuah sudut pandang yang jelas dari pengetahuan untuk dikembangkan merupakan sebuah keharusan untuk menstimulasi komitmen pada penciptaan dan pengoperasian pengetahuan tersebut. Motivasi kerja bukanlah sekedar informasi. Pengetahuan bersarang bukan di wadah tempat disimpannya informasi (semisal basis data), melainkan berada di pengguna informasi bersangkutan. Hasil penelitian dari Putri dan Ardana (2018) mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan mengidentifikasi bakat-bakat individu, organisasi dapat menempatkan pegawai pada peran-peran yang sesuai dengan keahlian dan minat pegawai. Ketika pegawai bekerja sesuai dengan bakat pegawai, pegawai cenderung lebih produktif dan efektif. Motivasi kerja melibatkan pengembangan keterampilan

pegawai agar pegawai dapat mencapai potensi maksimal pegawai. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, pegawai dapat meningkatkan keterampilan pegawai yang relevan dengan pekerjaan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan struktur atau konseptualisasi yang digunakan untuk mengorganisir ide, konsep, atau informasi yang terkait dalam suatu studi atau analisis. Ini membantu dalam merumuskan hipotesis, merencanakan penelitian, atau mengarahkan diskusi. Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.1 berikut:



Sumber: Di adaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Nursyamsi, 2020 dan Putri dan Ardana, 2018) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian, hipotesis untuk penelitian ini dapat dinyatakan, yaitu:

- H₁: Diduga pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
- H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
- H₃ : Diduga pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 6 (enam) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2019:152) yaitu sebagai desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), tingkat manipulasi dan kontrol peneliti (tingkat intervensi peneliti), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis), adalah integral pada desain penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Imam Bonjol, Kp. Baru, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. objek penelitian ini mengenai pemberdayaan dan motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis

dengan memperoleh data melalui pengukuran atau observasi terhadap variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini menjelaskan tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengembangan, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu (*Time Horizone*)

Horizon waktu yang digunakan adalah studi one shoot yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus-November 2024	Desember 2024
Pengajuan Judul Proposal							
Penyusunan Proposal							
Bimbingan Proposal							
Seminar Proposal							
Penelitian dan Pembagian Kuesioner							
Penyusunan dan Bimbingan Skripsi							
Sidang Skripsi							

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2020:54) unit analisis adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada bagian tertentu dari kumpulan data yang dapat dianalisis. Misalnya, dalam suatu survei, unit analisisnya adalah individu: orang yang dipilih untuk ikut serta dalam survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh berupa kinerja pegawai periode tahun 2024 berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada pegawai dan pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 46 pegawai ASN. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2020:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu independen yaitu pemberdayaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

3.4.1 Variabel Dependen

Kinerja pegawai (Y) merupakan suatu yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2020:156).

3.4.2 Variabel Independen

Pemberdayaan (X_1) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sutrisno, 2020:94)

Motivasi kerja (X_2) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan

(Sedarmayanti, 2020:66). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut;

Tabel 3.2
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependent						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. (Robbins, 2020:156)	▪ Prestasi kerja ▪ Pencapaian target ▪ keterampilan ▪ kepuasan ▪ inisiatif (Robbins, 2020:156)	1 – 5	Likert	A1-A5
Independent						
2.	Pemberdayaan (X ₁)	Pemberdayaan merupakan pelibatan pegawai yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Ampauleng, 2018:4)	▪ Pendelegasian pekerjaan kepada pegawai ▪ Kepercayaan terhadap pegawai ▪ Penghargaan ▪ Akuntabilitas ▪ Komunikasi (Ampauleng, 2018:4)	1 – 5	Likert	B1-B5
3.	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Siagian, 2019:138)	▪ Daya pendorong ▪ Kemauan ▪ Kerelaan ▪ Membentuk keahlian ▪ Membentuk ketrampilan ▪ Tanggung jawab ▪ Kewajiban ▪ Tujuan (Siagian, 2019:138)	1 – 5	Likert	C1-C8

3.5 Teknik Analisa Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah pemberdayaan dan motivasi kerja (X) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2020 : 290).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pemberdayaan

X₂ = Motivasi kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Parameter (Koefisien Regresi X₁-X₂)

ε = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Construct Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *Construct* sesuai

dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Langkah-langkah dalam mengukur *Construct Validity*, yaitu :

- Menghitung kolerasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk kolerasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dikuisiонер adalah signifikan atau valid atau kriteria penelitian pengujian validitas sebagai berikut:
 - Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya valid
 - Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak valid

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Ghazali (2020:87) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien $\alpha \geq 0,60$. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α , maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2020:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2020:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2020:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Pengujian Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2020:110) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.7.1. Pengujian Parsial (uji t)

Uji parsial hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak atau terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_{01} : H_0 ditolak dan H_a diterima atau tidak ada pengaruh antara variabel pemberdayaan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh .

H_{a1} : H_0 diterima H_a ditolak atau terdapat pengaruh antara variabel pemberdayaan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh .

Ho₂: Ho ditolak dan Ha diterima atau tidak ada pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

Ha₂: Ho diterima dan Ha ditolak atau terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

3.7.2. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji simultan hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima atau tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak atau terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho₃: Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh .

Ha₃: Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh .

3.8. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variansi dalam variabel bebas mampu menjelaskan

bersama-sama variabel terikat/seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinannya, maka semakin baik variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan =1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas, Sugiyono (2018:144).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh adalah sebuah instansi pemerintah daerah yang bertugas untuk mengelola dan mengembangkan perumahan serta kawasan permukiman di Kota Banda Aceh. Dinas ini dibentuk sebagai respons terhadap kebutuhan akan pengelolaan perumahan dan permukiman yang semakin meningkat berdasarkan pertumbuhan penduduk dan urbanisasi di Kota Banda Aceh. Seiring dengan perubahan kebijakan pemerintah dan kebutuhan masyarakat, dinas ini mungkin telah mengalami beberapa kali perubahan nama dan struktur organisasi. Nama dan fungsi dinas ini bisa saja berbeda pada masa lalu, namun fokus utamanya tetap pada perumahan dan kawasan permukiman. Pembentukan resmi dinas ini ditetapkan melalui peraturan daerah sebagai bagian dari restrukturisasi pemerintahan daerah yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang berkaitan dengan pembangunan perumahan, peningkatan kualitas permukiman, serta penataan kawasan permukiman. Program-program ini bertujuan untuk menyediakan hunian yang layak bagi masyarakat dan meningkatkan kualitas lingkungan permukiman. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh telah mencapai berbagai kemajuan dalam penyediaan perumahan yang layak dan penataan kawasan permukiman yang lebih baik. Beberapa proyek perumahan dan revitalisasi kawasan

telah berhasil dilakukan. Meski demikian, dinas ini juga menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan anggaran, urbanisasi yang cepat, dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebijakan baru di bidang perumahan dan permukiman.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 25-34 tahun	15	32,6
	b. 35-44 tahun	18	39,1
	c. 45-54 tahun	10	21,7
	d. > 55 tahun	3	6,5
Total		46	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 25 sampai 34 tahun sebanyak 15 responden atau 32,6%, responden berusia 34 sampai 44 tahun sebanyak 18 responden atau 39,1%, yang berusia 45 sampai dengan 54 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 21,7% dan yang berusia di atas 55 tahun adalah sebanyak 3 responden atau 6,5%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	28	60,9
	b. Perempuan	18	39,1
Total		46	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 28 responden atau 60,9% dan sebanyak 18 responden atau 39,1% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	3	6,5
	b. Menikah	42	91,3
	c. Pernah menikah	1	2,2
Total		46	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 42 responden atau 91,3%, sebanyak 3 responden atau 6,5% berstatus belum menikah dan sebanyak 1 responden atau 2,2% dengan status perkawinan sudah pernah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	6	13,0
	b. Diploma	3	6,5
	c. Sarjana (S1)	25	54,3
	d. Pascasarjana (S2)	12	26,1
Total		46	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 6 responden atau 13% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 3 responden atau 6,5% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 responden atau 54,3% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 12 responden atau 26,1% berpendidikan pasaca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	5	10,9
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	9	19,6
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	17	37,0
	d. Rp.5.500.000	15	32,6
Total		46	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 10,9% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 1.600.000-Rp. 2.500.000, sebanyak 9 responden atau 19,6% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 17 responden atau 37,0%

mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 12 responden atau 32,6% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,291, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=46)	Ket
1	A1	Y	0,603	0,291	Valid
2	A2		0,633	0,291	Valid
3	A3		0,555	0,291	Valid
4	A4		0,363	0,291	Valid
5	A5		0,370	0,291	Valid
6	B1	X ₁	0,674	0,291	Valid
7	B2		0,738	0,291	Valid
8	B3		0,746	0,291	Valid
9	B4		0,446	0,291	Valid
10	B5		0,733	0,291	Valid
11	C1	X ₂	0,503	0,291	Valid
12	C2		0,697	0,291	Valid
13	C3		0,597	0,291	Valid
14	C4		0,492	0,291	Valid
15	C5		0,622	0,291	Valid
16	C6		0,762	0,291	Valid
17	C7		0,739	0,291	Valid
18	C8		0,567	0,291	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,291 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. *Cronbach Alpha* merupakan alat yang berguna untuk menilai reliabilitas internal, tetapi harus digunakan bersamaan dengan teknik lain untuk memastikan validitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,725	Handal
2.	Pemberdayaan (X1)	0,60	0,844	Handal
3.	Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,828	Handal

Sumber : Data diolah, 2024

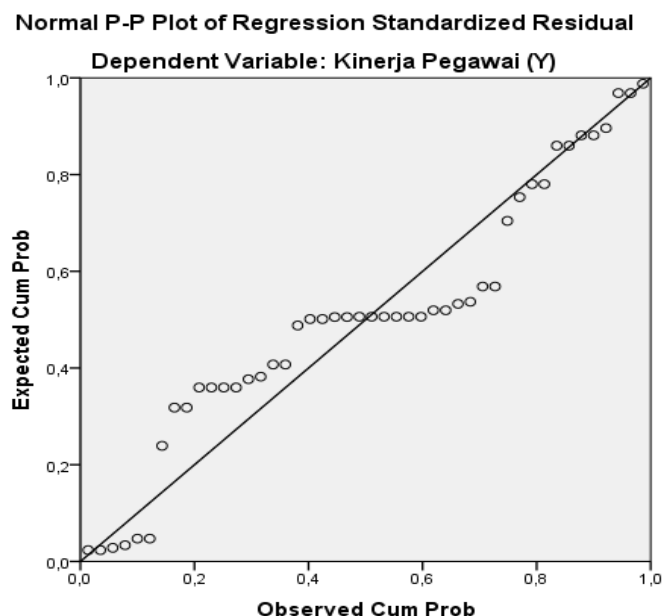
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, pemberdayaan, motivasi kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60. Nilai ini menunjukkan konsistensi internal yang baik. Skala ini dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang dimaksud dengan cukup baik.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila

data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pemberdayaan (X1)	0,868	1,152	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	0,868	1,152	Non Multikolinieritas

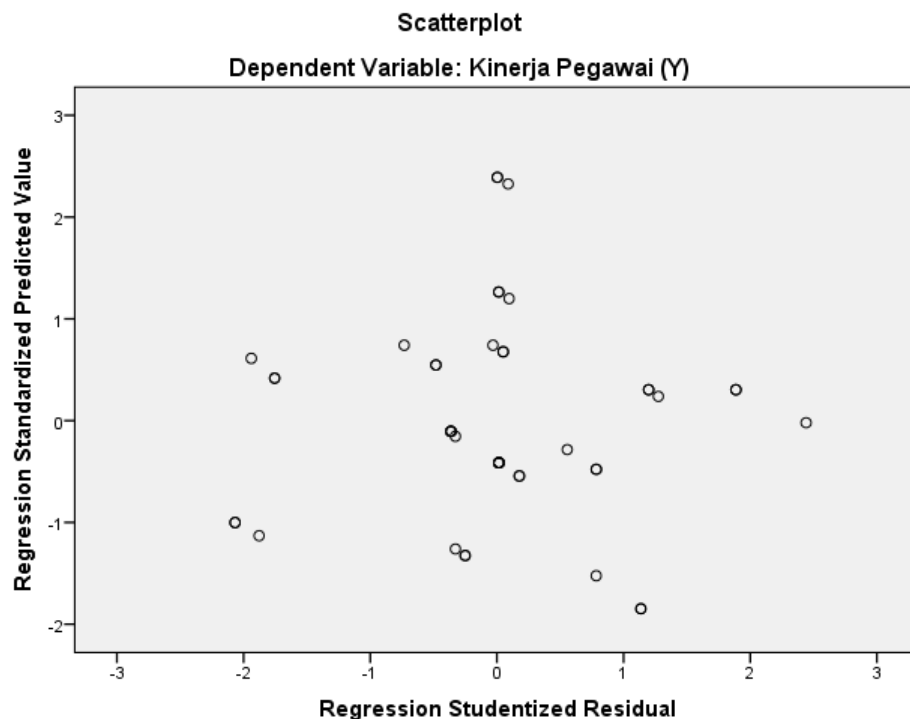
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan

ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pemberdayaan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik	0	0	0	0	3	6,5	39	84,8	4	8,7	4,02
2	Saya mampu mencapai target kerja saya	0	0	0	0	3	6,5	28	60,9	15	32,6	4,26

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya	0	0	0	0	6	13,0	34	73,9	6	13,0	4,00
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya	0	0	1	2,2	5	10,9	29	63,0	11	23,9	4,09
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	0	0	0	0	2	4,3	28	60,9	16	34,8	4,30
Rerata												4,13

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa saya memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Saya mampu mencapai target kerja saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,26. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09. Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri dengan nilai rata-rata sebanyak 4,30. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 4,13 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Pemberdayaan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Pemberdayaan dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pemberdayaan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya agar selalu terlibat dalam suatu pekerjaan	0	0	0	0	6	13,0	34	73,9	6	13,0	4,00
2	Saya merasa senang karena pimpinan percaya terhadap pekerjaan saya	0	0	0	0	6	13,0	22	47,8	18	39,1	4,26
3	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika mendapatkan prestasi	0	0	0	0	9	19,6	31	67,4	6	13,0	3,93
4	Pimpinan saya ikut bertanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya	0	0	0	0	6	13,0	25	54,3	15	32,6	4,20
5	Komunikasi antar saya dan pimpinan saat ini baik	0	0	0	0	0	0	31	67,4	15	32,6	4,33
Rerata												4,14

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya agar selalu terlibat dalam suatu pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Saya merasa senang karena pimpinan percaya terhadap pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,26. Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika mendapatkan prestasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,93. Pimpinan saya ikut bertanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Komunikasi antar saya dan pimpinan saat ini

baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,33. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pemberdayaan adalah 4,14 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pemberdayaan .

4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya	0	0	0	0	3	6,5	37	80,4	6	13,0	4,07
2	Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0	0	0	3	6,5	40	87,0	3	6,5	4,00
3	Saya tidak pernah mengeluh dan memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	6,5	6	13,0	25	54,3	12	26,1	4,00
4	Pekerjaan saya dapat meningkatkan keahlian saya	0	0	0	0	3	6,5	30	65,2	13	28,3	4,22
5	Saya dapat meningkatkan keterampilan kerja saya dengan baik	0	0	0	0	0	0	37	80,4	9	19,6	4,20

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
6	Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya	0	0	0	0	3	6,5	22	47,8	21	45,7	4,39
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	3	6,5	31	67,4	12	26,1	4,20
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik	0	0	0	0	0	0	37	80,4	9	19,6	4,20
Rerata												4,16

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,07. Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Saya tidak pernah megeluh dan memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Pekerjaan saya dapat meningkatkan keahlian saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,22. Saya dapat meningkatkan keterampilan kerja saya dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,39. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi kerja adalah

4,16 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa pemberdayaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,353	0,899	3,729	2,017	0,000
Pemberdayaan	0,316	0,115	2,748	2,017	0,008
Motivasi kerja	0,427	0,095	4,495	2,017	0,000

Dependent variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,353 + 0,316X_1 + 0,427X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,353 artinya bila mana Pemberdayaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan

Permukiman Kota Banda Aceh, adalah sebesar 3,353 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.

- b. Koefisien regresi pemberdayaan (X_1) sebesar 0,316. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pemberdayaan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh sebesar 31,6% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,427. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh sebesar 42,7% dengan asumsi variabel pemberdayaan (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 42,7%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

a. Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan

dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,779 ^a	0,607	0,589	0,29451

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,779 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 77,9%. Artinya pemberdayaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,589 artinya bahwa sebesar 58,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor pemberdayaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 41,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti komitmen kerja, kecerdasan emosional dan prestasi kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Pemberdayaan (X_1)

Pengaruh Pemberdayaan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,748) lebih besar dari t_{tabel} (2,017), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (4,495) lebih besar dari nilai t_{tabel}

(2,017) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{table} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	5,763	2	2,882	33,223	3,214	,000 ^b
	Residual	3,730	43	0,087			
	Total	9,493	45				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,223 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,214. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (33,223) lebih besar dari F_{table} (3,214). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Nursyamsi (2020) dan Zulwati (2019) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pemberdayaan pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Ketika pegawai diberdayakan, mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif karena merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide mereka. Melalui pemberdayaan, pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi karena mereka lebih peduli terhadap hasil dari pekerjaan mereka. Motivasi mendorong pegawai untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang lebih tinggi, yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemberdayaan dan motivasi kerja dapat menciptakan budaya organisasi yang lebih positif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pegawai yang merasa diberdayakan dan termotivasi cenderung lebih loyal terhadap organisasi, yang dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.
3. Pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti keterampilan pegawai sesuai dengan bidang kerja pegawai.
2. Disarankan kepada pimpinan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai misalnya pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang mendapatkan prestasi kerja..

3. Disarankan kepada pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh dapat meningkatkan motivasi kerja dengan adanya kemauan kerja dan semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu..
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar tidak hanya menggunakan variabel pemberdayaan dan motivasi kerja saja tapi juga meneliti variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. (2018) Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, No.XIX ISSN : 1907 – 5480
- Arifin, Alvin (2019) *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)*. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyanto, A., Yamin, M., dan Utari, S. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 18, NO. 1, 49-56.
- Debora. (2020), Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Edison, Emron (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi-Offset.
- Malhotra K Naresh, (2019), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia

- Nursyamsi, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No 1, Hal 1-11.
- Pratiwi, Youland. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Presilawati, F., dan Shalah, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 18, NO. 1, 11-18.
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Puerwanto. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen/Volume XIX, No. 01, Hal 47-58*
- Putri, A. V., dan Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, Hal 7272-7299.
- Riniwati, Harsuko. (2019). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Ristati. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, 57-68*.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sitanjak, Shinta. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,

- Slamet, Achmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS, Semarang
- Steers, Richard M. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo (2018) *Analisis Pengaruh Manajemen Talenta Dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Supranto, M.A. (2019). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni J.P. (2019). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahrani (2019). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2019, 2 (3): 1624-1636
- Umar, Husein. (2020) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Yulius, Saka (2019) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*
- Yusuf, Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 3, Hal 1-19.
- Zulwati. (2019). Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi dan Perilaku Kewargaan terhadap Kinerja Dosen di Universitas XYZ. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol 13 No 3, Hal 1-14.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. < 24 Tahun ☐
- b. 25-34 Tahun ☐
- c. 35-44 Tahun ☐
- d. 45-54 Tahun ☐
- e. $\geq$ 55 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Magister (S2)- (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
1	Tidak setuju	2
2	Kurang setuju	3
3	Setuju	4
4	Sangat setuju	5

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya mampu mencapai target kerja saya					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya					
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri					

b. Pemberdayaan (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya agar selalu terlibat dalam suatu pekerjaan					
2	Saya merasa senang karena pimpinan percaya terhadap pekerjaan saya					
3	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada saya jika mendapatkan prestasi					
4	Pimpinan saya ikut bertanggung jawab tugas yang diberikan kepada saya					
5	Komunikasi antar saya dan pimpinan saat ini baik					

d. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya					
2	Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya tidak pernah mengeluh dan memiliki semangat kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Pekerjaan saya dapat meningkatkan keahlian saya					
5	Saya dapat meningkatkan keterampilan kerja saya dengan baik					

6	Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator								X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	
1	4	1	2	3	3	4	4	5	5	3	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13
2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3,00	4	3	3	5	4	3,80	4	3	2	4	4	3	3	5	3,50
3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3,60	3	3	3	3	4	3,20	3	4	3	4	4	4	4	4	3,75
4	3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4	5	5	4	4,38
5	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
6	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
7	3	1	2	3	3	4	5	4	4	5	4,40	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	5	5	5	5	5	4,63
8	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
9	2	2	2	4	1	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	5	5	5	4	4,38
10	2	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
11	5	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
12	2	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4,20	3	4	4	4	4	3,80	5	4	4	5	4	5	4	4	4,38
13	2	2	2	3	1	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
14	3	2	2	4	3	5	5	4	3	5	4,40	4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75
15	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
16	4	1	2	3	3	4	4	5	5	3	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13
17	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	5	4	3,80	4	3	2	4	4	3	3	5	3,50
18	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3,60	3	3	3	3	4	3,20	3	4	3	4	4	4	4	4	3,75
19	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4	5	5	4	4,38
20	3	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
21	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
22	3	1	2	3	3	4	5	4	4	5	4,40	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	5	5	5	5	5	4,63
23	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
24	2	2	2	4	3	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	5	5	5	4	4,38
25	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
26	5	1	2	4	2	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
27	2	1	2	3	4	5	5	5	4	5	4,80	3	4	4	4	4	3,80	5	4	4	5	4	5	4	4	4,38
28	2	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
29	3	1	2	4	3	4	5	4	5	5	4,60	4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75
30	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
31	4	1	2	3	3	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13
32	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	5	4	3,80	4	3	2	4	4	3	3	5	3,50
33	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	3,20	3	4	3	4	4	4	4	4	3,75
34	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	3,80	4	5	4	4	5	4,40	4	4	5	4	4	5	5	4	4,38
35	3	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
36	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
37	3	1	2	3	3	4	5	4	5	5	4,60	4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	5	5	5	5	5	4,63
38	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
39	2	1	2	4	4	4	3	3	5	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	5	5	5	4	4,38
40	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
41	5	1	2	4	2	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
42	2	1	2	3	4	5	5	5	4	5	4,80	3	4	4	4	4	3,80	5	4	4	5	4	5	4	4	4,38
43	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
44	3	2	2	4	3	4	5	4	5	5	4,60	4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	3	4	4	4	4	3,75
45	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	5	4,60	4	4	5	4	4	5	4	4	4,25
46	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4	4,13

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34 tahun	15	32,6	32,6	32,6
	35- 44tahun	18	39,1	39,1	71,7
	45-54 tahun	10	21,7	21,7	93,5
	> 55 tahun	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	28	60,9	60,9	60,9
	Wanita	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	3	6,5	6,5	6,5
	Menikah	42	91,3	91,3	97,8
	Pernah menikah	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	6	13,0	13,0	13,0
	Diploma	3	6,5	6,5	19,6
	Sarjana	25	54,3	54,3	73,9
	Pasca Sarjana	12	26,1	26,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000	5	10,9	10,9	10,9
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	9	19,6	19,6	30,4
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	17	37,0	37,0	67,4
	>Rp. 5.500.000	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6,5	6,5	6,5
	S	39	84,8	84,8	91,3
	SS	4	8,7	8,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6,5	6,5	6,5
	S	28	60,9	60,9	67,4
	SS	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	13,0	13,0	13,0
	S	34	73,9	73,9	87,0
	SS	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	KS	5	10,9	10,9	13,0
	S	29	63,0	63,0	76,1
	SS	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4,3	4,3	4,3
	S	28	60,9	60,9	65,2
	SS	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Pemberdayaan (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	13,0	13,0	13,0
	S	34	73,9	73,9	87,0
	SS	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	13,0	13,0	13,0
	S	22	47,8	47,8	60,9
	SS	18	39,1	39,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	19,6	19,6	19,6
	S	31	67,4	67,4	87,0
	SS	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	13,0	13,0	13,0
	S	25	54,3	54,3	67,4
	SS	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	31	67,4	67,4	67,4
	SS	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6,5	6,5	6,5
	S	37	80,4	80,4	87,0
	SS	6	13,0	13,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6,5	6,5	6,5
	S	40	87,0	87,0	93,5
	SS	3	6,5	6,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,5	6,5	6,5
	KS	6	13,0	13,0	19,6
	S	25	54,3	54,3	73,9
	SS	12	26,1	26,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6,5	6,5	6,5
	S	30	65,2	65,2	71,7
	SS	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	80,4	80,4	80,4
	SS	9	19,6	19,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	6,5	6,5	6,5
	S	22	47,8	47,8	54,3
	SS	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

C7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	6,5	6,5	6,5
S	31	67,4	67,4	73,9
SS	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

C8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	80,4	80,4	80,4
SS	9	19,6	19,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,02	,394	46
A2	4,26	,575	46
A3	4,00	,516	46
A4	4,09	,661	46
A5	4,30	,553	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,65	2,632	,603	,655
A2	16,41	2,159	,633	,615
A3	16,67	2,402	,555	,652
A4	16,59	2,381	,363	,741
A5	16,37	2,594	,370	,722

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	32,022	45	,712	4,578	,002
Within People	3,583	4	,896		
Between Items Residual	35,217	180	,196		
Total	38,800	184	,211		
Total	70,822	229	,309		

Grand Mean = 4,13

Lampiran 8 Reliability & Validitas Pemberdayaan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	,516	46
B2	4,26	,681	46
B3	3,93	,574	46
B4	4,20	,654	46
B5	4,33	,474	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,72	3,674	,674	,809
B2	16,46	3,054	,738	,788
B3	16,78	3,374	,746	,787
B4	16,52	3,722	,446	,873
B5	16,39	3,710	,733	,799

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	47,465	45	1,055	7,983	,000
Within People	5,243	4	1,311		
Between Items	29,557	180	,164		
Residual	34,800	184	,189		
Total	82,265	229	,359		

Grand Mean = 4,14

Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,07	,442	46
C2	4,00	,365	46
C3	4,00	,816	46
C4	4,22	,554	46
C5	4,20	,401	46
C6	4,39	,614	46
C7	4,20	,542	46
C8	4,20	,401	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	29,20	6,961	,503	,815
C2	29,26	6,864	,697	,799
C3	29,26	5,397	,597	,815
C4	29,04	6,620	,492	,816
C5	29,07	6,862	,622	,804
C6	28,87	5,716	,762	,775
C7	29,07	6,062	,739	,781
C8	29,07	7,796	,567	,847

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	46,859	45	1,041		
Within People					
Between Items	5,554	7	,793	4,428	,000
Residual	56,446	315	,179		
Total	62,000	322	,193		
Total	108,859	367	,297		

Grand Mean = 4,16

Lampiran 10 Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,589	,29451

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pemberdayaan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,763	2	2,882	33,223	,000 ^b
	Residual	3,730	43	,087		
	Total	9,493	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pemberdayaan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,353	,899		3,729	,000
	Pemberdayaan (X1)	,316	,115	,395	2,748	,008
	Motivasi Kerja (X2)	,427	,095	,509	4,495	,000

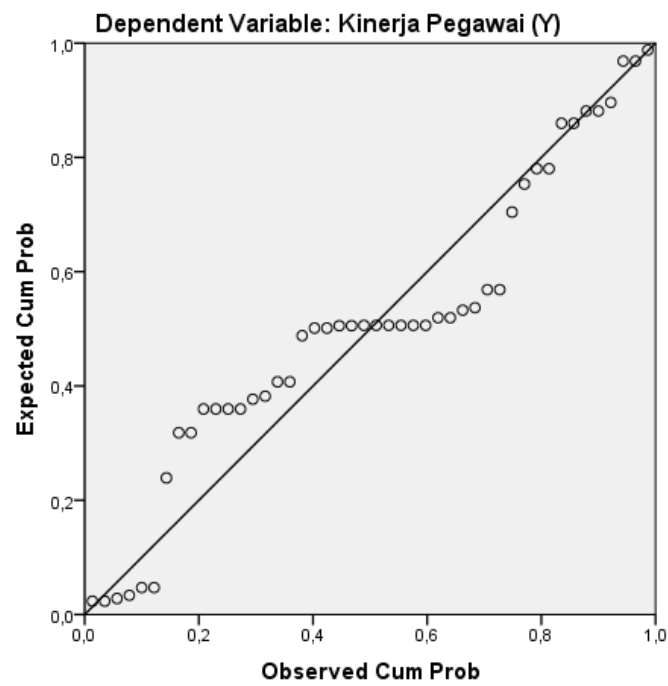
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

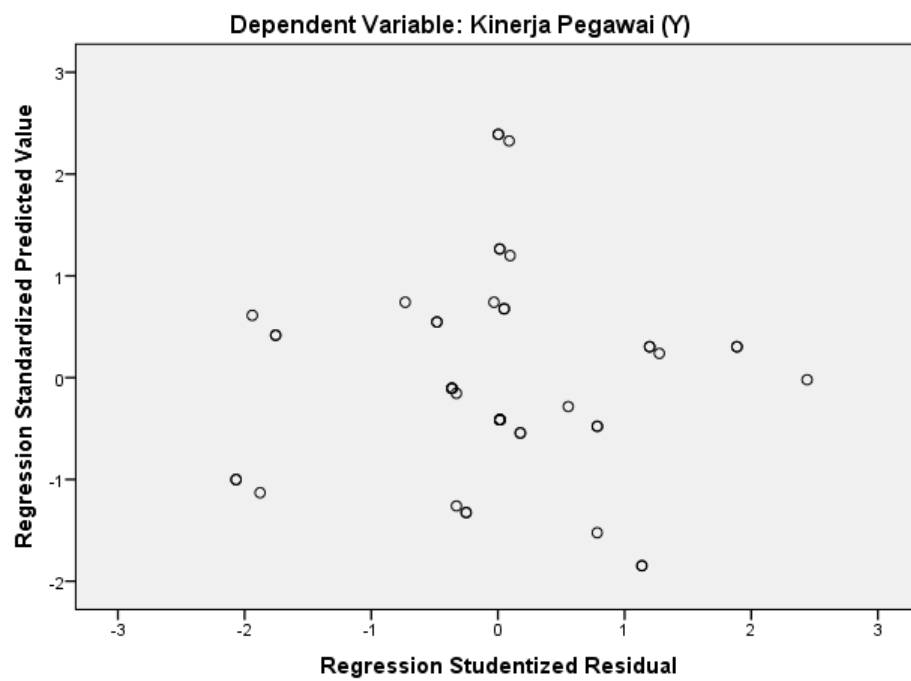
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemberdayaan (X1)	,868	1,152
	Motivasi Kerja (X2)	,868	1,152

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel