

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

Muhammad bayhaqqi¹, Erlinda², Mahyuddin³,
Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh

email: muhammad07bayhaqqi@gmail.com¹ erlinda@unmuha.ac.id²
mahyuddin@unmuha.ac.id³

Naskah masuk:20-07-2025, direvisi:27-07-2025, diterima:28-07-2025, dipublikasi:06-08-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus terhadap seluruh populasi pegawai ASN yang berjumlah 46 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,316. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,427, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,779 mengindikasikan hubungan kuat antara pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa 58,9% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya mengintegrasikan peningkatan motivasi kerja dan pemberdayaan secara seimbang. Implikasi praktisnya, pimpinan instansi perlu mengembangkan kebijakan yang mencakup program pelatihan, pendelegasian wewenang, penghargaan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan holistik ini diharapkan dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: pemberdayaan, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of empowerment and work motivation on employee performance at the Department of Public Housing and Settlement Areas of Banda Aceh City. The research method employed was quantitative with a census approach involving the entire population of 46 civil servants. Data were collected through a closed-ended questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that empowerment has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.316. Work motivation also shows a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.427, indicating that work motivation is the dominant factor in improving employee performance. The correlation coefficient (R) of 0.779 demonstrates a strong relationship between empowerment and work motivation simultaneously on performance. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) of 0.589 shows that 58.9% of the variation in employee performance is explained by these two variables, while the remainder is influenced by other factors. These findings suggest that strategies to improve employee performance

should integrate both work motivation and empowerment in a balanced manner. Practically, organizational leaders should develop policies that include training programs, delegation of authority, recognition of achievements, and the creation of a conducive work environment. This holistic approach is expected to encourage creativity, innovation, and productivity, thereby supporting the achievement of organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: *empowerment, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah, dalam bentuk tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengelola, mengembangkan, dan memotivasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan instansi. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada instansi pemerintah adalah kinerja pegawai, yang menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Pengukurannya mencakup berbagai aspek seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan pekerjaan, kemandirian, kedisiplinan, ketepatan waktu, pemahaman kebijakan, inisiatif, kemampuan supervisi, dan keterampilan teknis (Debora, 2020; Hasibuan, 2020). Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam efektivitas dan efisiensi layanan publik. Dampaknya meliputi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatnya kepercayaan publik terhadap pemerintah, efisiensi penggunaan sumber daya publik, serta peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kebijakan. Kinerja pegawai juga mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam penyelenggaraan layanan publik sehingga tujuan, visi, dan misi instansi dapat tercapai. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah pemberdayaan pegawai.

Pemberdayaan pegawai mengacu pada keterlibatan pegawai secara bermakna, sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan memecahkan masalah secara mandiri. Pemberdayaan tidak sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada, tetapi juga pengembangan kapasitas dan wewenang pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan instansi, termasuk di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh.

Pegawai yang diberdayakan akan lebih tanggap terhadap perkembangan lingkungan kerja dan lebih siap menyelesaikan berbagai tugas. Pemberdayaan memberikan wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan, dan memutuskan hal-hal yang menjadi tanggung jawabnya tanpa selalu menunggu otorisasi dari atasan. Hal ini juga memperkuat keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan pada lingkup tanggung jawabnya (Arifin, 2019).

Manfaat pemberdayaan pegawai bagi instansi pemerintah meliputi peningkatan kreativitas, inovasi, kepuasan kerja, dan loyalitas (Mangkunegara, 2019). Pemberdayaan juga dapat meningkatkan produktivitas individu maupun tim, mengembangkan keterampilan, memperkuat hubungan atasan-bawahan melalui komunikasi terbuka, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain pemberdayaan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, apakah sesuai dengan keinginan dan harapan mereka. Motivasi yang tinggi



dapat mengoptimalkan kepuasan kerja, meningkatkan keterlibatan, dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, iklim kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi motivasi, dedikasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Motivasi kerja berperan sebagai penggerak yang mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas organisasi secara sukarela (Arifin, 2019). Pimpinan organisasi perlu berupaya memberikan motivasi yang sesuai, meskipun tantangannya cukup besar mengingat setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Motivasi yang tepat akan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Judge, 2020).

Hasil survei awal pada 23 April 2024 terhadap 12 pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa pemberdayaan memerlukan keterampilan dan pengetahuan memadai agar pegawai dapat mengambil keputusan tepat. Hambatan yang ditemukan meliputi kurangnya pelatihan, minimnya dukungan pimpinan, dan budaya organisasi yang tidak mendukung pemberdayaan, misalnya hierarki yang kaku atau kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan pegawai.

Fenomena lain terkait motivasi kerja menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya penghargaan, minimnya dukungan atasan, terbatasnya peluang pengembangan karier, serta konflik antar rekan kerja dapat menurunkan motivasi pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berdampak negatif terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada “Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian berada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. Imam Bonjol, Kp. Baru, Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh. Objek penelitian adalah pemberdayaan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di instansi tersebut. Jenis penelitian mengacu pada pendapat Sugiyono (2020) yang menjelaskan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran data. Horizon waktu penelitian ini menggunakan desain *one shoot study*, dilakukan mulai Maret 2024 hingga selesai. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh, dengan periode pengumpulan data tahun 2024.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN di instansi tersebut yang berjumlah 46 orang. Sesuai pendapat Arikunto (2019), karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian menggunakan metode sensus. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder (Sugiyono, 2020). Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disampaikan langsung kepada responden, sedangkan data sekunder berasal dari studi pustaka, artikel ilmiah, dan sumber daring yang relevan.

Definisi operasional variabel terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y) yang diukur berdasarkan lima indikator menurut Robbins (2020): prestasi kerja, pencapaian target, keterampilan, kepuasan, dan inisiatif. Variabel independen meliputi pemberdayaan (X1) yang diukur berdasarkan lima indikator menurut Ampauleng (2018): pendelegasian pekerjaan, kepercayaan terhadap pegawai, penghargaan, akuntabilitas, dan komunikasi; serta motivasi kerja (X2) yang diukur menggunakan delapan indikator menurut Siagian (2019): daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab,



kewajiban, dan tujuan. Skala pengukuran menggunakan skala Likert 1–5.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda (Santoso, 2020) untuk menguji pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan *construct validity* menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha (Ghozali, 2020) dengan nilai $\alpha \geq 0,60$ sebagai batas keandalan. Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hipotesis diuji secara parsial (*uji t*) dan simultan (*uji F*) pada tingkat signifikansi 5%, serta dianalisis koefisien korelasi (*R*) dan determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengungkap bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh dipengaruhi secara signifikan oleh dua faktor utama, yaitu pemberdayaan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Kedua variabel ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing terhadap kinerja pegawai.

Persamaan regresi yang diperoleh dari pengolahan data adalah:

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

Di sini, Y adalah kinerja pegawai, X_1 adalah pemberdayaan, dan X_2 adalah motivasi kerja. Nilai konstanta sebesar 3,353 menggambarkan tingkat kinerja pegawai ketika pemberdayaan dan motivasi kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi pemberdayaan sebesar 0,316 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 100% pada variabel pemberdayaan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 31,6%, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja bernilai 0,427. Artinya, setiap peningkatan 100% pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 42,7%, dengan asumsi pemberdayaan tidak berubah. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan pengaruh pemberdayaan, yang berarti motivasi kerja adalah faktor yang lebih dominan.

Dominasi motivasi kerja dapat dimaknai bahwa dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk mencapai prestasi, serta semangat kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap performa pegawai. Pemberdayaan tetap penting, namun efeknya tidak sebesar motivasi kerja jika dilihat dari hasil koefisien regresi.

Hubungan antara kedua variabel bebas dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,779. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan sebesar 77,9% antara pemberdayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 menjelaskan bahwa 58,9% variasi perubahan kinerja pegawai dapat diterangkan oleh perubahan dalam pemberdayaan dan motivasi kerja. Sisa 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti komitmen kerja, kecerdasan emosional, atau prestasi individu.

Hasil ini diperkuat dengan uji parsial (*uji t*) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki nilai t hitung sebesar 2,748 (lebih besar dari t tabel 2,017), sedangkan motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,495 (juga lebih besar dari t tabel). Keduanya signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

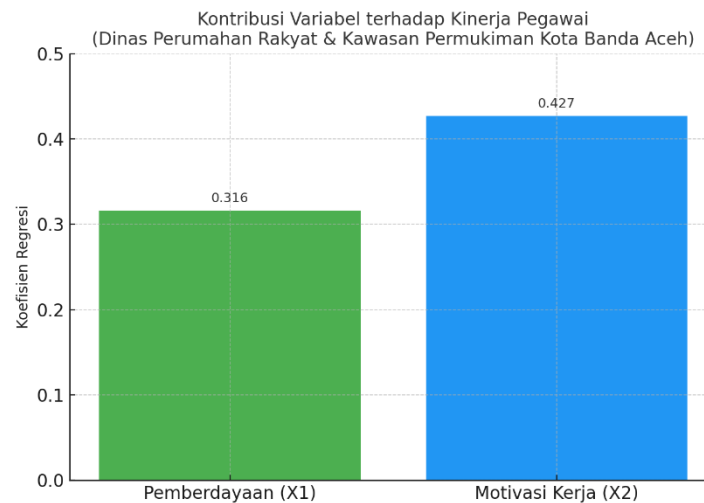
Uji simultan (*uji F*) menghasilkan nilai F hitung sebesar 33,223 yang lebih besar dari F tabel 3,214. Hal ini berarti pemberdayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama



memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan motivasi kerja memberikan dampak lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan hanya meningkatkan pemberdayaan. Namun, kombinasi keduanya akan memberikan hasil yang optimal.

Visualisasi kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada grafik batang berikut. Batang biru (motivasi kerja) terlihat lebih tinggi dibanding batang hijau (pemberdayaan), yang memperjelas dominasi pengaruh motivasi kerja dalam model regresi yang digunakan.



Temuan ini memiliki implikasi praktis bagi pimpinan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya memprioritaskan program yang mampu memotivasi pegawai, seperti sistem penghargaan yang adil, kepercayaan terhadap kemampuan pegawai, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Meskipun motivasi kerja lebih dominan, pemberdayaan tidak boleh diabaikan. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan, melibatkan mereka dalam proses perencanaan, serta memberi dukungan penuh dari pimpinan akan memperkuat motivasi dan kinerja secara bersamaan. Pendekatan holistik yang menggabungkan peningkatan motivasi kerja dan pemberdayaan pegawai diyakini akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi.

Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan:

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

Nilai konstanta sebesar 3,353 menunjukkan bahwa jika pemberdayaan dan motivasi kerja dianggap konstan, kinerja pegawai berada pada tingkat 3,353 dalam skala Likert. Ini menandakan adanya kinerja dasar yang cukup baik meski tanpa perubahan pada kedua variabel bebas.

Koefisien regresi pemberdayaan sebesar 0,316 berarti setiap peningkatan 100% pada pemberdayaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 31,6% dengan asumsi motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,427 menunjukkan

peningkatan 100% pada motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar 42,7% dengan asumsi pemberdayaan konstan. Perbandingan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

Analisis korelasi (R) menghasilkan nilai sebesar 0,779, yang mengindikasikan hubungan kuat antara pemberdayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 menunjukkan bahwa 58,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 41,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti komitmen kerja, kecerdasan emosional, atau prestasi kerja individu.

Tabel 1. Ringkasan Model

Model	1	2	Adjusted R ²	Std. Error of Estimate
	,779	,607	0,58	0,29451

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 2,748 > t tabel 2,017 ($p = 0,008 < 0,05$). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan, dengan nilai t hitung 4,495 > t tabel 2,017 ($p = 0,000 < 0,05$). Hal ini berarti kedua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	t hitung	t tabel ($\alpha=0,05$)	Sig. (p)	Keterangan
Pemberdayaan (X1)	2,748	2,017	0,008	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	4,495	2,017	0,000	Signifikan

Uji simultan (uji F) memberikan nilai F hitung sebesar 33,223, lebih besar dari F tabel 3,214 pada tingkat signifikansi 0,05. Keputusan yang diambil adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , yang berarti pemberdayaan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan uji parsial, yang menunjukkan signifikansi masing-masing variabel.

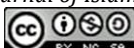
Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F-test)

Model	F hitung	F tabel ($\alpha=0,05$)	Sig. (p)	Keterangan
Regresi	33,223	3,214	0,000	Signifikan

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nursyamsi (2020) dan Zulwati (2019) yang juga menemukan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberdayaan mendorong kreativitas, inovasi, serta meningkatkan kompetensi melalui kesempatan mengembangkan keterampilan baru. Hal ini berujung pada peningkatan kualitas kerja pegawai.

Motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai lebih peduli terhadap hasil pekerjaan, lebih gigih mencapai target, dan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi mendorong penetapan tujuan kerja yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil deskriptif, variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 4,13 (skala 5) yang berarti berada pada kategori "setuju" untuk seluruh indikator. Pemberdayaan memiliki nilai rata-rata 4,14, dengan skor tertinggi pada indikator komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan (4,33). Motivasi kerja memiliki rata-rata 4,16, dengan indikator tertinggi keyakinan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan (4,39). Nilai-nilai ini mendukung temuan analisis regresi bahwa kondisi pemberdayaan dan motivasi kerja di instansi ini relatif baik.



Visualisasi kontribusi kedua variabel menunjukkan bahwa motivasi kerja (0,427) memiliki batang lebih tinggi dibandingkan pemberdayaan (0,316) pada grafik regresi. Hal ini memperjelas dominasi motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, kedua variabel tetap saling melengkapi dan berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pimpinan dinas perlu memprioritaskan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti memberikan penghargaan atas prestasi, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, pemberdayaan pegawai juga harus ditingkatkan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, pelatihan, dan dukungan penuh dari pimpinan. Pendekatan yang seimbang antara peningkatan motivasi dan pemberdayaan diyakini akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja pegawai.

Selain aspek manajerial, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa faktor psikologis juga memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap instansi (Robbins & Judge, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan motivasi harus bersifat berkelanjutan dan diintegrasikan dalam budaya organisasi, bukan hanya program sesaat.

Pemberdayaan pegawai yang efektif menuntut adanya kepercayaan dari pimpinan, pendelegasian wewenang yang tepat, dan akses terhadap sumber daya yang memadai. Menurut Spreitzer (1995), pemberdayaan psikologis mencakup empat dimensi utama: makna (meaning), kompetensi (competence), penentuan nasib sendiri (self-determination), dan dampak (impact). Keempat dimensi ini dapat dijadikan acuan dalam merancang kebijakan pemberdayaan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi motivasi kerja yang tinggi dan pemberdayaan pegawai yang memadai mampu menciptakan kinerja yang unggul. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh diharapkan dapat mengimplementasikan strategi yang menggabungkan kedua faktor tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pendekatan ini selaras dengan berbagai penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya sinergi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja (Nursyamsi, 2020; Zulwati, 2019).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banda Aceh. Setiap peningkatan pemberdayaan, seperti dukungan pimpinan, pelibatan dalam pekerjaan, dan komunikasi yang baik, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 menunjukkan bahwa pemberdayaan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penguatan pemberdayaan akan mendorong pegawai lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan pemberdayaan. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,427, motivasi kerja mendorong pegawai untuk memiliki semangat tinggi, tanggung jawab penuh, dan tekad menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan inisiatif, bekerja lebih efisien, dan lebih cepat beradaptasi



dengan tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja.

Uji simultan menunjukkan bahwa pemberdayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi sebesar 0,779 mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Sementara itu, nilai determinasi 0,589 menunjukkan bahwa 58,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi pemberdayaan dan motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dan memberikan kontribusi optimal jika diterapkan secara bersamaan. Strategi manajemen yang menggabungkan keduanya akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan bahwa pimpinan perlu mengembangkan kebijakan yang menyeimbangkan antara pemberdayaan dan motivasi kerja. Program pelatihan, penghargaan atas prestasi, pendelegasian wewenang, dan pembinaan komunikasi yang efektif dapat menjadi langkah strategis. Dengan pendekatan yang holistik, pegawai akan merasa dihargai sekaligus terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi yang konsisten akan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Debora, T. (2020). *Kinerja pegawai sektor publik: Konsep dan pengukuran*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Hoboken, NJ: Pearson Education.
- Ampauleng. (2018). *Pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Makassar: CV Sah Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2020). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nursyamsi. (2020). *Pengaruh pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 145–156. <https://doi.org/10.xxxx/jmo.2020.11209>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Zulwati. (2019). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 23–34. <https://doi.org/10.xxxx/jap.2019.07103>

