

**RISET MIKRO KINERJA PEGAWAI DPMG KABUPATEN PIDIE JAYA:  
DARI KAJIAN KEPEMIMPINAN, PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA**Ulil Amri<sup>1\*)</sup>, Azhari Azhari<sup>2)</sup>, Musrizal<sup>3)</sup><sup>1</sup> Bekerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Kab. Pidie Jaya<sup>2</sup> Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen<sup>3</sup> Dosen FE Universitas Almuslim - Bireuen Aceh

\*) email: ulil.amrey@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i9.332

**Article history**Received:  
Maret 5, 2024Revised:  
March 15, 2024Accepted:  
March 23, 2024Page:  
11 - 21**Keywords::**  
*leadership,  
employee empowerment,  
employee motivation,  
performance*

**ABSTRACT:** *This research was conducted on a micro scale to study the performance of employees of the Community and Gampong Empowerment Service (DPMG) in Pidie Jaya Regency. The things studied are based on leadership factors, employee empowerment and work motivation. The form of survey research uses a questionnaire with the subject respondents being 42 employees in the office. Meanwhile, hypothesis testing and research analysis use the path analysis model. The research results found: (a) The contribution of leadership factors, employee empowerment and work motivation in efforts to maintain employee performance is quite large, namely 32.92%. (B). Causality analysis proves that there is a significant relationship between leadership and employee empowerment ( $R=0.331$ ), between employee empowerment and work motivation ( $R=0.419$ ) and there is a causal relationship between motivation and leadership ( $R=0.441$ ). (c) Leadership aspects have a direct and indirect influence on employee performance by 45.27%. The employee empowerment aspect has an influence on employee performance by 39.59% and the contribution of work motivation to employee performance is 32.92%.*

**ABSTRAK:** Riset dilakukan skala mikro pada kajian studi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) di Kabupaten Pidie Jaya. Hal yang dikaji didasarkan pada faktor kepemimpinan, Pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja. Berupa penelitian survei, dengan perangkat kuesioner dengan subjek responden adalah 42 pegawai pada kantor tersebut. Sedangkan pengujian hipotesis dan analisis kajian dengan model analisis jalur. Hasilnya ditemukan: (a) Cukup signifikan kontribusi faktor Kepemimpinan, Pemberdayaan pegawai dan Motivasi kerja dalam upaya mempertahankan kinerja pegawai, sebesar 32,92%. (b) Analisis kausalitas membuktikan adanya hubungan yang berarti antara kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai ( $R=0,331$ ), antara pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja ( $R=0,419$ ) dan hubungan kausal antar motivasi dan kepemimpinan ( $R=0,441$ ). (c) Aspek kepemimpinan memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 45,27%. Aspek pemberdayaan pegawai terhadap berdampak pada kinerja pegawai sebesar 39,59% dan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,92%.

**Pendahuluan (Introduction)**

Pengelolaan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) memiliki peranan penting dalam pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di tingkat desa. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program-program pemberdayaan. Namun, realitas yang terjadi di dinas tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai masih rendah. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Banyak kajian yang telah dilakukan berkaitan dengan kinerja pegawai pada organisasi public, termasuk DPMG bagunan dari instansi publik yang ikut melayani dan mengelola pemberdayaan masyarakat. Apakah dari aspek kepemimpinan, program dan strategi pemberdayaan

pegawai, pengembangan karier, *reward* dan *finishment* atau peningkatan dan dorongan motivasi dan kerjasama yang harmonis dalam komunikasi kerja.

Sebagaimana dinyatakan Sutrisno (2013), Samsudin (2005), Mangkunegara (2000) dan Simamora (2006) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja (prestasi) dilakukan seseorang (sekelompok) dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien dalam ukuran kualitas dan kuantitas secara efektif efisien.

Problemnya, terkadang pegawai sebagai sumber daya organisasi atau instansi masih ada yang bekerja tanpa orientasi kinerja, hanya sebatas rutinitas. Tidak terkecuali juga ditemukan pada instansi pemerintah. Sementara pegawai yang disebut ASN dengan sumpahnya dan penugasannya selayaknya menjadi contoh dalam menjalankan manajemen kerja yang sudah ditetapkan dalam siklus mengelola pemerintahan yang baik. Ini tidak terlepas dari sikap mental dan tanggung jawab yang harus terus diingatkan dan dituntut untuk melakukan pekerjaan pemerintahan dengan sebaik-baiknya dengan penuh dedikasi melayani masyarakat.

Untuk itu, maka peran kepemimpinan yang ditunjukkan menjadi fokus dan faktor penting, sehingga dapat memacu kerja pegawai dengan kemampuan masing-masing pegawai sehingga mampu mengelola pemberdayaan pekerjaan dan memotivasi diri untuk terus berhasil dan sukses.

Kepemimpinan Kepala Dinas memiliki peran strategis dalam memimpin dan mengarahkan seluruh pegawai. Khususnya mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tanggung jawabnya (Arianty, 2015). Kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi bagi seluruh aktivitas organisasi. Sikap kepala dinas sebagai teladan dan pendorong dapat membentuk budaya kerja yang produktif dan berkualitas.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Zubir & Azhari, 2021).

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG), terdapat sejumlah masalah sehari-hari dalam praktik kepemimpinan yang menjadi perhatian serius. Masalah yang muncul diantaranya adalah: (1) pemimpin belum menunjukkan sikap kepribadian yang baik, percaya diri, dan bertanggung jawab. Hal ini dapat mempengaruhi integritas dan kepercayaan pegawai terhadap pemimpin mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan moral pegawai. (2) Pemimpin belum bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, terutama dalam mengambil keputusan bersama para pegawai. (3) Pemimpin belum sepenuhnya mampu menunjukkan sikap responsif terhadap permasalahan yang dihadapi para pegawai. Ketidakmampuan untuk menangani permasalahan ini dapat mengakibatkan frustrasi dan ketidakpuasan di antara pegawai, serta berpotensi mengganggu produktivitas.

Salah satu tugas kepemimpinan dalam menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan, adanya Langkah strategis dan program pemberdayaan pegawai sebagai sumber daya manusia. Menurut Iba, Z dan Kamaruddin (2023), bahwa gaya kepemimpinan yang tidak mendukung bawahan akan gagal dalam prosesnya melaksanakan manajemen peningkatan kinerja. *Human resources empowerment* dapat berupa pendelegasian wewenang dan peningkatan tanggung jawab kepada pegawai untuk memiliki daya melaksanakan tugas sesuai jabatan (Rahmat, 2016). Pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan serta mendorong untuk kreatif menuntaskan tupoksinya sebaik mungkin (Kadarisman, 2012).

Sehingga pemberdayaan pegawai bagian dari investasi jangka panjang untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pelayanan. Dengan memastikan pegawai memiliki keterampilan yang relevan dan dapat beradaptasi dengan perubahan. Untuk itu dapat dilakukan atau diberikan kesempatan mengikuti bimbingan teknis (bimtek) atau pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam rangka pengembangan diri yang relevan dan mutakhir dalam melaksanakan tugasnya. Determinasi fungsi MSDM di lingkungan pemerintah daerah juga terjadi gap jika dibandingkan dengan idealisme teoritis. Seharusnya pemerintah daerah memiliki hak melaksanakan fungsi manajemen ini, mulai dari pengadaan hingga pemberhentian kerja. Tetapi kenyataan ada fungsi yang masih dikendalikan oleh pemerintah pusat misalnya dalam penetapan jabatan (Riza, F., & Kamaruddin, K. 2023).

Faktor lain yang perlu dikaji tentang motivasi kerja pegawai. Yang kadang kala ada kecenderungan menurun, tentu akan berimbas pada kinerjanya. Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa faktor dalam pencapaian kinerja adalah aspek *ability* dan *motivation*. Karena motivasi sebagai energi penggerak pekerja

melakukan pekerjaannya. Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, diantaranya dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi, memberikan pengarahan tentang teknis pekerjaan yang akan dilakukan pegawai secara berkala dan terus menerus.

Variabel-variabel yang disebutkan (kepemimpinan, pemberdayaan pegawai, dan motivasi) memiliki hubungan yang erat dengan manajemen, khususnya dalam konteks manajemen SDM atau manajemen organisasi. Secara keseluruhan, keberhasilan manajemen organisasi atau manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh bagaimana tiga variabel ini saling berinteraksi. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi motivasi pegawai dan kemampuan pemberdayaan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemberdayaan pegawai yang efektif juga dapat memperkuat motivasi pegawai, sedangkan motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dan hal ini yang dikaji dalam riset mikro pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (DPMG) di Kabupaten Pidie Jaya.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **Peningkatan Kinerja melalui Kepemimpinan**

Gerakan mendongkrak kerja berbasis kinerja pegawai bisa distimulus dari berbagai cara. Disini peran pemimpin dan lingkungan perlu menjadi perhatian. Fairholm (2009) menyatakan untuk mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi harus juga adanya peran yang besar dari pimpinan dalam perubahan organisasi, baik yang terencana maupun tidak terencana. Aspek yang terpenting adalah perubahan individu yang dilakukan bertagap dan berproses. Pemimpin sebagai panutan, jika perlu berjiwa reformis yang mampu menuntun dalam tahapan dan proses tersebut.

Menurut Shahzad et al., (2010), gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi tujuan tersebut. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. Penelitian Nunung & Masurip (2011), menemukan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan dan komitmen pada kinerja karyawan.

### **Peningkatan Kinerja melalui Pemberdayaan Pegawai**

Serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian organisasi (Colquitt, 2016). Menurut Cascio dalam Wibowo (2016) menekankan kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja secara individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian.

Untuk itu perlu pemberdayaan pegawai, khususnya meningkatkan kapasitas aparatur, fungsional maupun secara konseptual. Sehingga ada daya kreasi dan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, yang nantinya memberikan kontribusi nyata pada tujuan instansi yang menjadi visi. Sebagaimana dinyatakan Sedarmayanti (2016), pemberdayaan manusia adalah suatu usaha sendiri berupa Kompensasi, wewenang, dan tanggungjawab dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan pengembangan dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Setiap pegawai memiliki potensi untuk terlibat dan berkontribusi pada hal-hal tersebut.

Hasibuan (2001) menyatakan hakekatnya pemberdayaan bertujuan untuk (a) mencapai produktivitas kerja dengan *technical skill* dan *managerial skill* aparatur yang mumpuni, (b) Langkah efisiensi dalam hal tenaga, waktu dari kegiatan yang dilaksanakan serta mengurangi pemborosan. (c) meminimalisir terjadi error. (d) bertambahnya keterampilan dan keahlian. (e) memperbaiki moral; sikap dan perilaku dan (f) dapat menunjang karier dengan dukungan keterampilan dan keahlian.

Hasil beberapa riset analisi manajemen, diantaranya Mashita, dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Riset Ningsih & Ermawanti (2023) menunjukkan pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi. tugas organisasi dan Kinerja pegawai.

**Peningkatan Kinerja melalui Peningkatan motivasi kerja Pegawai**

Dengan daya penggerak yang ditimbulkan dari motivasi yang tinggi akan muncul kegairahan kerja pegawai secara individu dan mau bekerjasama sesamanya, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2008). Pegawai yang termotivasi yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih bersedia mengambil tanggung jawab (Kuvaas dan Dysvik, 2014)

**Metode Penelitian (Methodology)**

**a. Metode dan Variabel Penelitian**

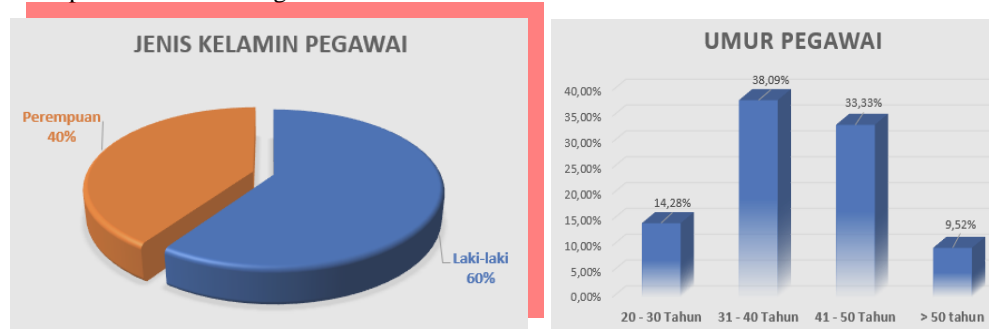
Kajian mikro pada DPMG Kabupaten Bieuen dilakukan melalui survewi pada 42 pegawai. Jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Adapun variabel terdiri atas faktor Kepemimpinan, Pemberdayaan pegawai dan Motivasi kerja sebagai variabel eksogen. Dan variabel endogen yaitu Kinerja pegawai. Dengan operasional variabel berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

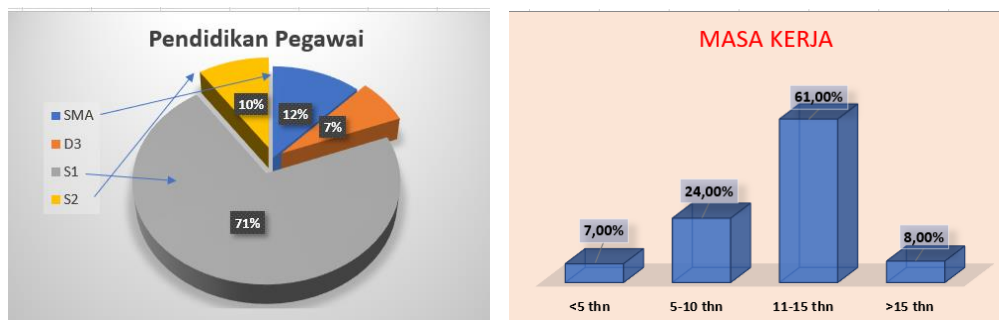
Variabel	Konsep Variabel bersumber dari	Dimensi
Kepemimpinan (X1)	Thoha (2010)	Inovator Komunikator Motivator Kontroler
Pemberdayaan Pegawai (X2)	Kahn (2007)	Keinginan Kepercayaan Diri Kredibilitas Akuntabilitas Komunikasi
Motivasi (X3)	Clelland dan Hasibuan (2013)	Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan afiliasi Kebutuhan akan kekuasaan
Kinerja Pegawai (Y)	Sutrisno (2013), Samsudin (2005), Mangkunegara (2000) dan Simamora (2006)	Hard Skill Soft Skill

**b. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dan sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN sejumlah 42 orang pada DPMG Kabupaten Bieuen. Dengan karakteristik berikut ini:



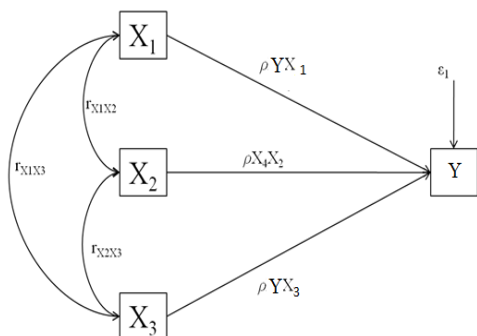
Gambar 1. Diskripsi Karakteristik berdasar Kelamin dan Umur (%)



Gambar 2. Diskripsi Karakteristik Pendidikan & Masa Kerja (%)

**c. Alat Analisis**

Uji hipotesis dalam penelitian digunakan statistik parametrik dengan model analisis jalur. Yakni untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Analisis dibangun dari model struktural berikut:



Keterangan :  
 Y = Kinerja  
 X<sub>1</sub> = Kepemimpinan  
 X<sub>2</sub> = Pemberdayaan Pegawai  
 X<sub>3</sub> = Motivasi  
 ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual.  
 r<sub>xi,xj</sub>= hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi  
 ρ<sub>yxi</sub>= Nilai Koefisien Jalur (Path) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen.

Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

**Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)**

**a. Uji Persyaratan Data**

*Uji Validitas dan Reliabilitas*

Instrumen untuk mengukur variabel Kepemimpinan menggunakan 4 (empat) dimensi yakni unsur inovator, komunikator, motivator dan kontroler yang dikembangkan dalam 8-butir pernyataan (Tabel 2). Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS, maka hasil uji validiasnya adalah:

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen untuk Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pemimpin sering mengenakan ide-ide inovatif yang dapat menghasilkan perubahan positif dalam organisasi.	0,639	0,300	0,000	Valid
2	Pemimpin memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar dan memahami hubungan antara berbagai aspek dalam organisasi.	0,663	0,300	0,000	Valid
3	Pegawai merasa bahwa pemimpin mampu menjelaskan dengan jelas apa yang diharapkan dari anggota tim atau organisasi dalam setiap komunikasi.	0,627	0,300	0,000	Valid
4	Pemimpin selalu mengambil intisari dari setiap pembicaraan dan menggunakan masukan tersebut dalam pengambilan keputusan.	0,548	0,300	0,000	Valid
5	Kami menilai pemimpin memiliki kualitas kepemimpinan yang dapat memotivasi anggota tim atau organisasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.	0,435	0,300	0,000	Valid
6	Pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.	0,483	0,300	0,000	Valid
7	Pemimpin menjaga disiplin dan memastikan bahwa semua tugas dan tanggung jawab dijalankan sesuai prosedur yang ditetapkan.	0,726	0,300	0,000	Valid
8	Pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti anggaran dan personil, untuk mencapai tujuan organisasi.	0,629	0,300	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Disimpulkan ke-8 butir pernyataan dari variable kepemimpinan yang diuji dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Instrumen untuk mengukur variabel Pemberdayaan pegawai menggunakan dimensi Keinginan, Kepercayaan Diri, Kredibilitas, Akuntabilitas dan Komunikasi, dikembangkan dalam 13 (tiga belas) butir pernyataan dan hasil uji validiasnya adalah:

**Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Pemberdayaan Pegawai (X<sub>2</sub>)**

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pimpinan aktif mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap masukan dan saran yang diberikan oleh pegawai terkait dengan permasalahan organisasi.	0,371	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai didorong dan diberikan kesempatan ikut pelatihan untuk dapat mengawasi pekerjaan mereka sendiri dan mengambil inisiatif dalam pemecahan masalah.	0,408	0,300	0,000	Valid
3	Pemimpin mempercayai pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang memiliki dampak penting pada organisasi.	0,405	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai mendapat kontribusi ide dan saran sebagai bagian penting dalam pengembangan strategi organisasi.	0,319	0,300	0,000	Valid
5	Pimpinan memberikan dorongan dan dukungan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,440	0,300	0,000	Valid
6	Pimpinan selalu ikut mendorong kerjasama dan kolaborasi antara pegawai dalam peran strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi	0,470	0,300	0,000	Valid
7	Pemimpin juga aktif mendorong peningkatan target kinerja di semua bagian pekerjaan.	0,306	0,300	0,000	Valid
8	Pemimpin berperan aktif dalam membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan yang mungkin timbul dalam penentuan tujuan dan prioritas di organisasi.	0,307	0,300	0,000	Valid
9	Pemimpin menggunakan jalur pelatihan sebagai salah satu metode untuk mengevaluasi kinerja pegawai.	0,441	0,300	0,000	Valid
10	Pimpinan selalu menetapkan ukuran kinerja yang jelas untuk menilai pencapaian tugas dan tanggung jawab pegawai.	0,386	0,300	0,000	Valid
11	Pegawai mendapat ruang untuk berpartisipasi dalam merancang standar dan ukuran kinerja yang sesuai.	0,490	0,300	0,000	Valid
12	Pemimpin sudah menetapkan kebijakan komunikasi yang mendorong keterbukaan dan pertukaran informasi di antara pegawai.	0,541	0,300	0,000	Valid
13	Pemimpin selalu menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dari pegawai dan membuka kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan secara terbuka.	0,608	0,300	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS)

Dari 13 butir pernyataan pengukur variabel *Pemberdayaan pegawai* yang diuji, menyatakan semua dinyatakan valid dan dapat digunakan analisis penelitian ini. Dan pengukur variabel budaya organisasi menggunakan 3 dimensi yakni kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Lalu dikembangkan dalam 8 (delapan) butir pernyataan dengan hasil uji validasinya adalah:

**Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai penting untuk mencari cara-cara baru dan inovatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya.	0,512	0,300	0,000	Valid
2	Setiap pegawai harus mencapai hasil yang tinggi dalam pekerjaan dan selalu mencari tantangan baru untuk ditingkatkan.	0,660	0,300	0,000	Valid
3	Para pegawai selalu diterima dan diakui oleh rekan-rekan kerja dan lingkungan tempat saya bekerja.	0,538	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai selalu mencari cara untuk merasa diri saya penting dan berkontribusi positif dalam lingkungannya.	0,602	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai merasa terdorong untuk meraih prestasi dan merasa berhasil dalam pekerjaan dan kehidupannya.	0,514	0,300	0,000	Valid
6	Partisipasi aktif pegawai dalam keputusan dan proses organisasi dapat diperankan dan penting bagi rasa motivasi pegawai.	0,456	0,300	0,000	Valid
7	Setiap pegawai harus termotivasi untuk mencapai posisi atau kedudukan yang terbaik dalam pekerjaan.	0,399	0,300	0,000	Valid
8	Kemampuan pegawai adalah salah satu cara untuk mencapai kekuasaan atau pengaruh dalam pekerjaan atau kehidupannya.	0,517	0,300	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS)



Maka tampak hasilnya bahwa terdapat 8 butir yang dinyatakan valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya. Sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Variabel kinerja pegawai di lihat dari *hard skill* dan *soft skill* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Yang dipresentasikan dalam 6 butir pernyataan (Tabel 5) dan hasil uji validasinya adalah:

**Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Kinerja Pegawai (Y)**

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai memiliki tingkat kuantitas kerja maksimal	0,635	0,300	0,000	Valid
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja	0,485	0,300	0,000	Valid
3	Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu	0,464	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai umumnya selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0,610	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh organisasi	0,732	0,300	0,000	Valid
6	Pegawai bersedia melewati batas (lembur) jika pekerjaan belum selesai bersama rekan kerja	0,771	0,300	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS)

Dari hasil perhitungan validitas variabel kinerja pegawai (Y), hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, maka tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Dari analisis SPSS, juga diperoleh tingkat reliabilitasnya menggunakan alpha Crombach berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,734	8	Realible
Pemberdayaan Pegawai	0,613	13	Realible
Motivasi	0,612	8	Realible
Kinerja Pegawai	0,654	6	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS)

## b. Uji Asumsi Model

### Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

		Studentized Deleted Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0009933
	Std. Deviation	1.02330660
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.056
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.408
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,408 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

### Uji Multikolinearitas

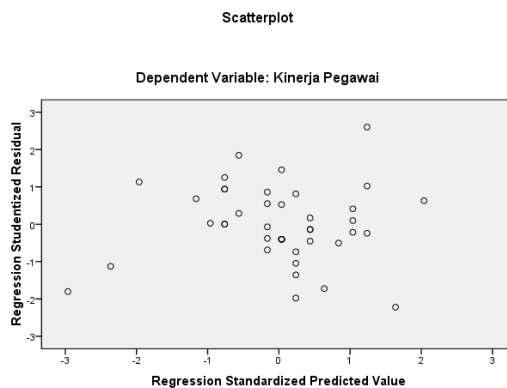
Uji melihat adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan, yakni jika: a) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b) Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika  $VIF < 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 8. Tampak Tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10,00$  maka tidak terjadi gangguan multikolinieritas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Standardized Coef	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.461	6.584	.000	.726	1.376
Pemberdayaan Pegawai	.384	5.214	.000	.890	1.124
Motivasi	.324	4.442	.000	.804	1.243

**Uji Heterokedastisitas**

Mengecek residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan *scatterplot* berikut (Santoso, 2009):

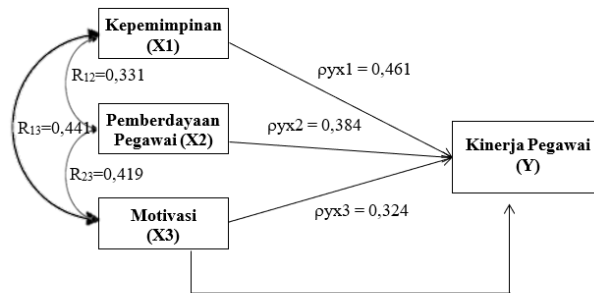


**Gambar 4. Uji Heterokedastisitas**

Titik-titik menyebar (random) tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**c. Hasil Analisis Jalur**

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni korelasional ketiga variabel bebas (eksogen) terhadap variabel tak bebas (endogen), dinyatakan dalam gambar 5.



**Gambar 5. Diagram Jalur Penelitian**

**d. Uji Model**

Model jalur dilakukan pengujian atas koefisien korelasi ( $r_{xi,xj}$ ) antar variabel eksogen, dan koefisien jalur ( $\beta_{ij}$ ) antara variabel eksogen terhadap endogen. Hasil koefisien jalur dan pengujiannya dinyatakan berikut:

**Tabel 9. Taksiran Koefisien Jalur semua variabel eksogen**

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
Jakur	(Constant)		8.618	.000
	Kepemimpinan	.461	6.584	.000
	Pemberdayaan Pegawai	.384	5.214	.000
	Motivasi	.324	4.442	.000

Dependent Variable: Kinerja

Maka dari tabel diatas, dengan menetapkan taraf uji 5%, kesemua koefisien jalur dinyatakan signifikan. Sehingga disimpulkan: (a) Faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (b) Faktor



pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (c) Faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## e. Pembahasan

### 1). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan kuadrat (determinasi) dari koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,461$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,461)^2 \times 100\% = 21,25\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan yang berhubungan kausal dengan variabel pemberdayaan pegawai dan motivasi dinyatakan:

Pengaruh kepemimpinan melalui pemberdayaan pegawai:  $(0,461)(0,331)(0,384) \times 100\% = 11,76\%$

Pengaruh kepemimpinan melalui motivasi adalah:  $(0,461)(0,441)(0,324) \times 100\% = 12,26\%$

*Pengaruh Total Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yakni :  $21,25\% + 11,76\% + 12,26\%$  sebesar  $45,27\%$ . Hal ini juga didukung penelitian Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), adanya pengaruh signifikans Kepemimpinan Kepala terhadap Kinerja pegawai di sekolah.

### 2). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan kuadrat koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,384$ ), Sehingga besarnya:  $(0,384)^2 \times 100\% = 14,74\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain:

Pengaruh pemberdayaan pegawai melalui kepemimpinan:  $(0,384)(0,491)(0,461) \times 100\% = 13,36\%$

Pengaruh pemberdayaan pegawai melalui motivasi adalah:  $(0,384)(0,441)(0,324) \times 100\% = 11,49\%$

*Pengaruh Total Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai, yakni :  $14,74\% + 13,36\% + 11,49\%$  sebesar  $39,59\%$

### 3). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan kuadrat koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,324$ ), Sehingga besarnya adalah:  $(0,324)^2 \times 100\% = 10,49\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan motivasi dengan variabel kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai dinyatakan:

Pengaruh motivasi melalui kepemimpinan, adalah =  $(0,324)(0,419)(0,461) \times 100\% = 12,04\%$

Pengaruh motivasi melalui pemberdayaan pegawai, adalah =  $(0,324)(0,331)(0,384) \times 100\% = 10,39\%$

*Pengaruh Total Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi terhadap kinerja pegawai, yakni :  $10,49\% + 12,04\% + 10,39\%$  sebesar  $32,92\%$ . Hal ini juga ditemukan oleh Zahara, Z., Kamaruddin, K., & Zulfikar, Z. (2023) dalam penelitiannya, bahwa Motivasi dan semangat Kerja faktor yang penting dalam menciptakan Kinerja Karyawan.

### 4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Hasil analisis membuktikan model jalur antar variabel dinyatakan dalam persamaan:  $Y = 0,461X_1 + 0,384X_2 + 0,324X_3$

- Variabel kepemimpinan bernilai positif ( $0,461$ ) artinya apabila pegawai bisa mentaati seorang pemimpin maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan  $0,461$  satuan. Jika tingkat kepemimpinan meningkat  $10\%$  berdampak pada kinerja pegawai sebesar  $4,61\%$ .
- Variabel pemberdayaan pegawai bernilai positif ( $0,384$ ) artinya apabila sebuah organisasi dapat memberdayakan kualitas dan skil dari seorang pegawai maka akan menaikkan rata-rata  $0,384$  satuan dari

kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% pemberdayaan pegawai maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 3,84%.

- c) Variabel motivasi sebesar 0,324 artinya apabila motivasi pegawai dalam bekerja tinggi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,324 satuan, atau 3,24%.
- d) Hasil uji koefisien korelasi dan determinasinya dinyatakan pada tabel berikut:

**Tabel 10. Koefisien Korelasi Simultan dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.953 <sup>a</sup>	.907	.900	.983

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pemberdayaan Pegawai, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan kepemimpinan, pemberdayaan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,953 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,953.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,907 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan, pemberdayaan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya sebesar 90,7%.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai dengan kategori sedang (R= 0,331). Besar hubungan kausal antar variabel pemberdayaan pegawai dan motivasi juga kategori sedang (R= 0,419). Dan hubungan kausal antar variabel motivasi dan kepemimpinan sebesar 0,441 atau kategori sedang.
2. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 45,27%. Pengaruh langsung dan tidak langsung pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 39,59%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,92%.
3. Secara simultan kepemimpinan, pemberdayaan pegawai dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya dengan kontribusi sebesar 90,7%.

### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14(02): 144-150.
- 2) Colquitt Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cetakan II, Pustaka Pelajar.
- 3) Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 729e735.
- 4) Fairholm, M. R. (2009). Leadership and Organizational Strategy. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*. Vol. 14, No. 1, Article 3.
- 5) Hasibuan, Melayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Gunung Agung: Jakarta.
- 6) Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 7) Heidjrachman dan Suad Husnan (1997). *Manajemen Personalial*, Yogyakarta: BPFE.
- 8) Iba, Z., Mukhtar, M., & Kamaruddin, K. (2023). The Influence of Principal Leadership, Competence, and Work Motivation of Teacher on Teacher Performance At SMA Negeri 1 Tanah Jambo Aye, District Aceh Utara. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 323-336.

- 9) Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- 10) Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- 11) Marwan, M. P., Konadi, W., Kamaruddin, S. P., & Sufi, I. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua*. Merdeka Kreasi Group.
- 12) Mashita Pinanditaa, Subandib, Basri Fahriza (2020). Employees Development and Motivation towards Employees Performance in Logistics Company, *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)*, 6(2): 85-92, <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmbtl>
- 13) Ningsih, L. K., & Ermawanti, N. M. D. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Bumdes Kecamatan Buleleng. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3001–3008. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2225>
- 14) Nunung G & Masurip (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2, No. 2, 2011, pp: 118-129, <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- 15) Rahmat A. Kadir S. (2016). Manajemen Kepemimpinan dan Kemampuan Berkomunikasi Kepala Sekolah Pada Kinerja Pendidik. *Jurnal Komunikasi*. Vol. 8. No. 1. Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo.
- 16) Riza, F., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Penerapan Jabatan Fungsional Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Perindustrian, Koperasi Dan Ukm Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(24), 25-32
- 17) Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- 18) Sedarmayanti (2016). *Reformasi birokrasi dalam manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan publik*. Bandung: PT. Adita Malefica.
- 19) Simamora H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- 20) Shahzad, K., Rehman, K. U & Abbas, M. 2010. HR Practices and Leadership Style as Predictors of Employee Attitude and Behavior: Evidence from Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 14(3): 417-426.
- 21) Sutrisno E. (2013), *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media. Group.
- 22) Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 23) Yusuf, M. & Kamaruddin, K. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730 (Online)
- 24) Zahara, Z., Kamaruddin, K., & Zulfikar, Z. (2023). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cipta Karya Aceh. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 227-236.
- 25) Zubir dan Azhari (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, *Indomera Jurnal* 2(3): 52-62