

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI LAMPUNG**

*The Influence Of Employee Empowerment and Work Motivation On
Employee Performance In Employees Of The Pamong Praja Police Unit Of
Lampung Province*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:
ANTONI KORKISS MATONDANG
19411184



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI LAMPUNG**

*The influence of employee empowerment and work motivation on
employee performance in employees of the pamong praja police unit of
lampung province*

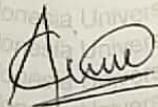
Yang diajukan oleh

ANTONI KORKISS MATONDANG
19411184

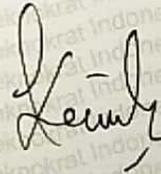
Telah disetujui
Tanggal 13 Februari 2024

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

Disetujui,
Pembimbing,



Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 02



Kemala Puji, S.E.I., M.E.
NIK. 021 19 02 01

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI LAMPUNG**

Dipersiapkan dan disusun oleh

ANTONI KORKISS MATONDANG
19411184

Telah dipertahankan
Pada Tanggal 13 Februari 2024

Dewan Penguji

Pembimbing,

Kemala Puji, S.E.I., M.E
NIK. 021 19 08 06

Penguji,

Berlintina Permatasari, S.P., M.M
NIK. 021 19 02 01

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 13 Februari 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,



Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
NIK. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,

Ade Candra, S.M., M.M.
NIK. 021 21 02 01

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Antoni Korkiss Matondang

NPM : 19411184

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Satuan Polisi
Pamong Praja Provinsi Lampung.

Pembimbing : Kemala Puji, S.E.I., M.E

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Bandar Lampung, 19 Maret 2024

Yang menyatakan

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METRAL TEMPEL', and 'SERI 11FAKX802402411'.

Antoni Korkiss Matondang

19411184

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Jurusan Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Nasrullah Yusuf, S.E., M.B.A., selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Bapak Ade Candra, S.M., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
5. Ibu Kemala Puji, S.E.I., M.E, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Berlintina Permatasari, S.P., M.M, selaku penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dalam menguji penelitian serta memberikan saran dan masukan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat selama proses pembelajaran.

8. Seluruh staf administrasi, staf kemahasiswaan, dan petugas perpustakaan yang telah membantu selama menuntut ilmu di Universitas Teknokrat Indonesia.
9. Kedua orang tua yang telah memberikan seluruh doa dan kasih sayang selama proses studi hingga penyusunan skripsi,
10. Serta kepada rekan-rekan Prodi Manajemen Angkatan 2018 dan pihak-pihak terkait lainnya yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Hanna Aprilia Irawati yang sudah support dengan sepenuh hati dalam melakukan penulisan skripsi ini hingga selesai pada tepat waktu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dengan segala kekurangannya. Untuk itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan dari skripsi ini.

Bandar Lampung, 19 April 2024

Penulis,

Antoni Korkiss Matondang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRACT	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	
2.2.1 Pemberdayaan Karyawan.....	8
1. Pengertian Pemberdayaan Karyawan	8
2. Dimensi Pemberdayaan Karyawan	10
2.2.2 Motivasi Kerja.....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Dimensi Motivasi Kerja	12
2.2.3 Kinerja Karyawan	13
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2. Dimensi Kinerja Karyawan	14
2.2 Landasan Empiris	16
2.3 Pengembangan Hipotesis	23
1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	23

2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
3.	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.4	Kerangka Pemikiran.....	25
2.5	Hipotesis Penelitian	25
BAB III	METODE PENELITIAN	27
3.1	Desain Penelitian	27
3.2	Definisi Operasional Variabel	27
3.3	Populasi dan Sampel	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5	Instrumen Penelitian	30
3.5.1	Uji Validitas	30
3.5.2	Uji Reliabilitas	32
3.6	Teknik Analisis Data	32
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	32
3.6.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
3.7	Uji Hipotesis.....	34
3.7.1	Uji Parsial (Uji T).....	34
3.6.2.2	Uji Simultan (Uji F)	34
3.6.2.3	Koefisien Determinasi.....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Deskripsi Data Responden	41
4.2	Analisis Deskriptif.....	50
4.3	Uji Prasyarat Instrumen	63
4.4	Teknik Analisa Data	65
4.5	Pengujian Hipotesis	67
4.6	Analisis Koefisien Determinasi.....	69
4.7	Pembahasan.....	69
BAB V	PENUTUP	73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	74
5.3	Implikasi.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76	
LAMPIRAN.....	80	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala Model Likert	42
Tabel 3.3 Interpretasi nilai r <i>Korelasi Product Moment</i>	43
Tabel 3.4 Kategori Interval.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	80
----------------------------------	----

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN EMPLOYEES OF THE PAMONG
PRAJA POLICE UNIT OF LAMPUNG PROVINCE***

ABSTRACT

By

ANTONI KORKISS MATONDANG

The aim of this research is to determine the extent of employee empowerment and work motivation on employee performance among employees of the Civil Service Police Unit of Lampung Province. The population in this study were employees of the Lampung Province Civil Service Police Unit. The sampling method used in this research is a nonprobability sampling method using a purposive sampling technique. This area (cluster) sampling technique was carried out in two stages, namely, the area determination stage and the individual determination stage, there were 266 samples in this study. The results of the research show that employee empowerment and work motivation simultaneously influence employee performance in the Lampung Province Civil Service Police Unit employees. This is proven by the F_{count} value of 12.340, then we get F_{table} of 3.745, meaning $F_{count} > F_{table}$, namely $12.340 > 3.745$. Significance value $0.000 < 0.05$.

Keywords: Employee Empowerment, Work Motivation, and Employee Performance.

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA PROVINSI LAMPUNG**

ABSTRAK

Oleh

ANTONI KORKISS MATONDANG

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui besaran pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik area (*cluster*) sampling ini, dilakukan dengan dua tahap yaitu, tahap penentuan daerah dan tahap penentuan individu terdapat 266 sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 12,340, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,745, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,340 > 3,745$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu elemen yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas, keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (output) optimal.

Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian hasil kerja yang

baik dapat tercermin pada berhasilnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya (Wibowo, 2011). Sementara itu, Amir (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian organisasi. Pemberian kontribusi mendorong karyawan untuk mengeluarkan ide dan gagasan yang nantinya akan diterapkan untuk kemajuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah pemberdayaan (Dessler, 2015). Pemberdayaan berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam aktivitas mereka dalam perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi maju mundurnya perusahaan tersebut. Dengan demikian berarti mereka berkesempatan menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus terus menerus berupaya meningkatkan wawasan, kemampuan maupun keterampilan kerja para karyawan. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mewujudkan upaya tersebut, sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Nuraini, 2013).

Sutrisno (2016) Pemberdayaan ini akan terjadi apabila terjalin hubungan kebersamaan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dimana hal tersebut untuk mencapai tujuan

perusahaan yang lebih baik. Penelitian Nurahmawati *et al.* (2022) mengemukakan bahwa adanya rasa kepercayaan yang diberikan atasan kepada karyawan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi, karena dengan diikut sertakan mereka dalam pengambilan keputusan maka ia akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga timbul dorongan untuk menjalankan tugas dan keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan lebih giat dan menjadi pendorong yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Wewenang dan tanggung jawab yang diterima karyawan dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan mereka, sehingga hasil kerja yang mereka hasilkan beragam, kreatif dan inovatif serta bertambah pula kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan semakin baik. Hal ini menjadikan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik dan maksimal (Sinambela, 2016).

Menurut Melhem (2004) menyatakan pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Noe, et al. (2010) menyatakan dalam mempermudah pengembangan karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui pelatihan.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terletak di Provinsi Lampung. Munculnya permasalahan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung menjadi faktor yang sangat penting untuk diselesaikan karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah Provinsi Lampung. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pelayanan yang lebih baik.

Mengenai pemberdayaan karyawan, berikut merupakan jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang sudah dan belum melaksanakan pelatihan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Polisi Pamong Praja :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Yang Sudah dan Belum Mengikuti Pelatihan

No	Bidang	Jumlah Pegawai (orang)		Jumlah (orang)
		Sudah Mengikuti Pelatihan	Belum Mengikuti Pelatihan	
1	Kepala Satuan	1	-	1
2	Sekretariat	28	30	58
3	Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah	64	62	126
4	Bidang ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	134	132	346
5	Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur	134	94	228
6	Bidang Sarana dan	60	62	102

	Prasarana			
	Jumlah	421	374	795

Sumber : Dokumentasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung tahun 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang sudah mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Polisi Pamong Praja sebanyak 421 orang dan yang belum mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Polisi Pamong Praja sebanyak 374 orang. Pelatihan yang diberikan disesuaikan berdasarkan bidang yang dikerjakan dan kebutuhan pada setiap departemen. Pegawai yang belum melaksanakan pelatihan akan kesulitan dalam menggunakan hal yang berbeda, seperti teknologi dan metode yang baru karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara pra survey yang dilakukan kepada salah satu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan yaitu para pegawai kurang memahami dan memiliki pengetahuan serta keterampilan untuk melakukan pekerjaan, kurang berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan, kurang memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan, kurang kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan, dan tidak diberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian Priyatno (2022) selain pemberdayaan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi pegawai ingin mengerjakan pekerjaannya. Mas'ud (2010) mengemukakan bahwa kinerja

merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau motivasi dan disiplin sumber daya manusia. Kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara faktor internal meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, disiplin dan motivasi Fahriana & Sopiah (2021). Sedangkan menurut Danim (2012) menyatakan bahwa hasil kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, kedisiplinan, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Asnawi (2012), dalam hal motivasi, pegawai yang mengembangkan diri dan juga kreatif berjiwa pemimpin dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memotivasi diri sendiri dan juga pegawai lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, karena jika pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya perlu perhatian khusus dari pemimpin karena peran para pelaku organisasi akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi pra survey yang penulis lakukan mulai dari tanggal 19-30 Juni 2023, fenomena yang terjadi pada kebiasaan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang sering absen pada hari kerja yang tidak mencapai ketentuan yang telah diatur dalam peraturan,

sehingga pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan pada hari itu tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini terjadi karena masih banyak Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang belum memahami tugas dan prosedur kerjanya. Adanya perilaku pegawai yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan dalam kantor, pemimpin atau atasan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Berikut adalah tingkat absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1 Presentase Absensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

No	Tahun	Tanpa Keterangan/tahun		Lambat masuk/tahun		Pulang cepat/tahun	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	2021	213	26,79%	267	33,5%	281	35,34%
2	2022	405	50,94%	521	65,53%	411	51,69%

Sumber : Rekapitulasi Absen Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung mengalami penurunan. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tahun 2021 sebanyak 213 orang atau sebesar 26,79%. Pegawai terlambat masuk kerja sebanyak 267 orang dengan persentase 12,2%. Pegawai pulang cepat sebanyak 281 orang dengan persentase 35,34%. Pada tahun 2022 pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 405 orang dengan persentase 50,94%. Pegawai terlambat masuk kerja sebanyak 521 orang dengan persentase 65,53%. Pegawai pulang cepat sebanyak 411 orang dengan persentase 51,69%.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pra survey pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung ditemukan

berberapa masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu kondisi ruangan kerja yang kurang memadai, pengelolaan lingkungan kerja kurang maksimal, para pegawai kurang berkomunikasi dengan baik, pegawai kurang melaksanakan pekerjaan dengan *teamwork*, merasa kurang dihargai oleh rekan kerja, pegawai kurang bebas untuk menyampaikan berpendapat untuk mengembangkan potensi diri agar bias lebih maju.

Kinerja karyawan membuat Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Berikut adalah tabel penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung tahun 2021-2022.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Tahun 2021-2022

Penilaian Kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah (orang)	Persentase	Jumlah (orang)	Persentase
Baik Sekali	267	34,71%	103	12,95%
Baik	317	39,87%	298	37,48%
Cukup	165	20,75%	202	25,4%
Kurang	46	5,78%	192	24,15%
Total	795	100%	795	100%

Sumber : Penilaian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung pada tahun 2021 dengan predikat “Sangat Baik” sebanyak 267 orang atau sebesar 34,71%, tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan yakni 103 orang atau sebesar 12,95%. Pada tahun 2021 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dengan predikat “Baik” sebanyak 317 orang atau 39,87%, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan yakni 298 orang atau sebesar 37,48%. Pada tahun 2021 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi

Lampung dengan predikat “Cukup” sebanyak 165 orang atau sebesar 20,75%, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan yakni sebanyak 202 orang atau sebesar 25,4%. Pada tahun 2021 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dengan predikat “Kurang” sebanyak 46 orang atau sebesar 5,78%, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan yakni sebanyak 192 orang atau sebesar 24,15%.

Permasalahan ini jelas bahwa faktor pemberdayaan dan motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tugas dan fungsi terkait penertiban pelanggaran peraturan daerah di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irwan & Sahrir, (2022) menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pemberdayaan karyawan seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Priyatno (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dengan hasil berbeda yang dilakukan Arifudin (2022) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk lebih jauh meneliti, menganalisa dan mengetahui lebih dekat tentang “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung?
3. Apakah pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pemberdayaan Karyawan

1. Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Menurut Siswanto & Sucipto (2015) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Keseluruhan dari pekerjaan yang akan dikerjakan akan melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuan sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang diberikan organisasi.

Nasrul Amiruddin (2016) memandang pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Menurut Prijono (2016) menyatakan pemberdayaan karyawan dikaitkan dengan konsep kekuatan, menyiratkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah.

Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk

berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri Nasrul Amiruddin (2016).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka yang dimaksud pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

2. Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Prijono (2016) pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

a. Pengetahuan dan keterampilan

Pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Tingkat yang lebih mendasar, individu tanpa keterampilan akan kesulitan melakukan sebagian besar pekerjaan secara efektif.

b. Komunikasi

Adanya komunikasi bertujuan untuk berbagi informasi dalam melakukan pemberdayaan, karena tanpa komunikasi yang jelas seseorang tidak dapat bertindak secara bertanggung jawab.

c. Kepercayaan

Tanpa kepercayaan, tidak ada skema pemberdayaan kerja. Pemimpin perlu mempercayai karyawan dengan membagikan kekuasaan, menunjukkan kepercayaan pada karyawan, memberikan sumber daya yang diperlukan, dan menerima ide baru.

d. Insentif

Insentif bekerja untuk menyelaraskan preferensi karyawan dengan organisasi dalam mengurangi risiko perilaku yang mementingkan diri sendiri. Sebuah penghargaan dan struktur insentif perusahaan diharapkan memberi penguatan positif kepada karyawan untuk memecahkan berbagai masalah dan menyelesaikannya dengan baik.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Danim (2012) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Asnawi (2012) menyatakan manusia memiliki lima kebutuhan yang membentuk suatu tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Zainun (2007) mendefinisikan sistem motivasi karyawan membantu organisasi untuk menarik, menangkap, dan

mempertahankan potensi dan mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi.

Motivasi 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 (Ishak & Tanjung, 2013). Selanjutnya, karyawan termotivasi yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih bersedia mengambil tanggung jawab (McClelland, 2007).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud motivasi kerja adalah proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland (2007) mendefinisikan indikator yang menyangkut teori hirarki motivasi, diantaranya:

a. Kebutuhan fisiologis

Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

c. **Kebutuhan sosial**

Meliputi kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kasih sayang, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Meliputi faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sutarto, 2016). Menurut Nuraini (2013) kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Pengertian kinerja menurut Rivai (2014) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemudian Dessler (2015) menjelaskan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Darmawan (2013) menjelaskan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja menurut Moekijat (2020) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-sumber yang dimiliki.

Ambarwati (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja. Adam (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas

maupun kualitas. Kinerja karyawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi Wusanto (2017). Menurut Wiboyo (2011) standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Adapun dimensi dari kinerja karyawan menurut Darmawan (2013) dalam Harianti, Dani, & Putra (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

- d. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Siti Nurahmawati, Santi, Delia Febriani Safitri, Irma Nurfadilah/2022	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian mengemukakan bahwa pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
2.	Taufik Thahir, Neng Indriyani, Mariati, M. Bunyamin/2022	Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

				<p>berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di Bank Sulselbar Cabang Pangkep akan meningkat. Sementara variabel efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.</p>	<p>yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>
3.	Juliadi Saputra dan Riche Fermayani/2019	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang	Analisi Regresi Linear Berganda	<p>Hasil uji f statistik dimana variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang karena nilai signifikansi uji F simultan sebesar $0,000 <$</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>

				0,05. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 82%	
4.	Andi Irwan dan Sahrir/2022	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
5.	Amat Sarbini, Hadi Sunaryo, dan Budi Wahono (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi unit desa (KUD) PAKIS	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dapat dinyatakan bahwa secara simultan Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh penting	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.

				<p>terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dari ketiga variabel tersebut, yang berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan adalah motivasi terbukti dengan nilai paling rendah di antara variabel lainnya. Kinerja yang baik dimiliki oleh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang disebabkan oleh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang tertinggi.</p>	
6.	Dwi Astuti dan Muhammad Richo Rianto (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	<p>Hasil artikel pra riset ini ialah sebagai berikut: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>

				<p>pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu gambaran kepada pembaca serta memberikan referensi yang berguna.</p>	
7.	Dwiayu Nabila Putri dan Arinka Dwi Azahra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	<p>Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>
8.	Suratman Hadi Priyatno/2022	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh positif sangat	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan

		Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri		kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Artinya apabila motivasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri juga meningkat atau sebaliknya	adalah pada variabel X motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
9	Aldisa Arifudin/2022	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.
10	Agus Dwi Cahya/2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X

				terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.
11.	Okoro Ogu dan Okocha Ebere Rejoice/2019/ International Journal of Advanced Management and Social Sciences	<i>effect of employee empowerment on the performance of selected manufacturing organisations in Enugu State</i>	Analisis Regresi Linear Sederhana	<i>It was concluded that empowerment helps to achieve certain culture and an environment in the organization by increasing organizational effectiveness through developing and deploying competent influence in the human resource. The study recommended that organizations should send their employees on training to reduce their skill deficiencies and improve productivity at a profit</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
12.	Chicha Fahriana dan Sopiah/2022/ ASIAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT	<i>The influence of work motivation on employee performance</i>	Analisis Regresi Linear Sederhana	<i>From the results of the discussion, it can be concluded that the purpose of this study is to find out and review how influential</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan

				<i>work motivation is on employee performance. This study studied the influence of work motivation factors on employee performance.</i>	adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
--	--	--	--	---	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Nasrul Amiruddin (2016) memandang pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri Nasrul Amiruddin (2016).

Menurut Randolph dan Sashkin (2002) dalam Melhem (2004) pemberdayaan adalah mengenali dan membagikan kekuatan pada suatu organisasi dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat. Karyawan yang diberdayakan dapat melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh bahwa pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurahmawati *et al.*, (2022) yang menyatakan terdapat

pengaruh yang signifikan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa sejalan dengan penelitian Saputra & Riche (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan (Mangkunegara, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sarbini, Sunaryo & Wahono (2019) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Astuti & Rianto (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

2.1.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan

dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat Putri & Azahra (2023).

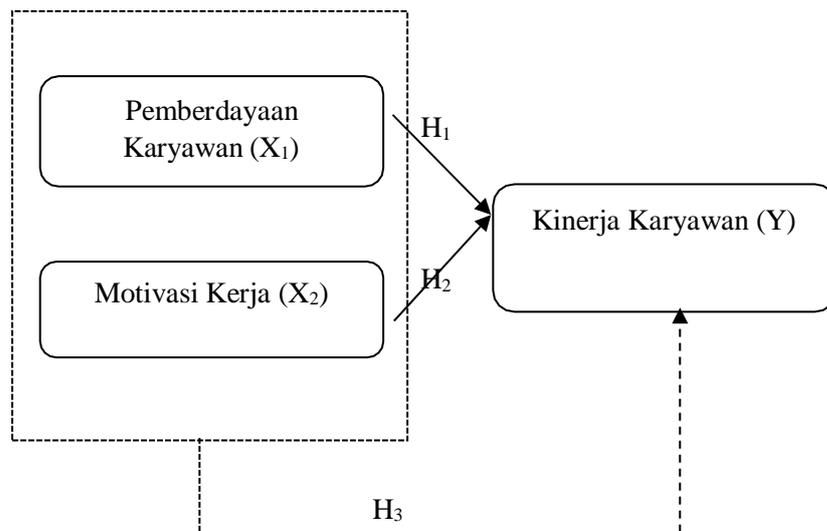
Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Hasil penelitian Thahir *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Fahriana & Sopiah (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Secara parsial
- - - - - : Secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁ : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

2. H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.
3. H₃ : Pemberdayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. penelitian yang dilakukan ini menekankan analisis datanya pada data-data yang berupa angka (*numeric*), penggunaan metode penelitian ditujukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan berupa penjelasan kualitatif yang memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono, (2011) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pemberdayaan karyawan (X ₁)	Pemberdayaan karyawan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri (Priyono, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan dan keterampilan 2. Komunikasi 3. Kepercayaan 4. Insentif <p>Sumber : (Priyono, 2016) dalam (Irwan & Sahrir, 2022)</p>
2.	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sumber : (McClelland, 2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Sumber : (McClelland, 2007) dalam (Priyatno, 2022)</p>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu Sumber : (Rivai, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <p>Sumber : Darmawan (2013) dalam Harianti, Dani, & Putra (2022)</p>

3.3 Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi Penelitian

Menurut Moelong (2018), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sebanyak 795 orang.

**Tabel 3.2 Populasi Penelitian
Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung**

No	Bidang	Jenis Kelamin (orang)		Jumlah (orang)
		Laki-laki	Perempuan	
1	Kepala Satuan	1	-	1
2	Sekretariat	38	20	58
3	Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah	84	42	126
4	Bidang ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	217	129	346
5	Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur	127	101	228
6	Bidang Sarana dan Prasarana	58	44	102
Jumlah		441	354	795

Sumber : Dokumentasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung tahun 2023.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiono (2016), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel bila suatu organisasi yang mempunyai karyawan dari latar belakang jabatan yang berstrata yang ada dalam populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Metode yang digunakan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut::

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi yaitu jumlah total konsumen

e : Margins Erorr

Sehingga, jumlah yang diambil sebagai sampel adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{795}{1 + (795)(0,05)^2} \\ &= 266,10 \\ &= 266 \end{aligned}$$

Maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 266 orang.

Dimana :

Jumlah pegawai : Jumlah dari masing-masing operasional jabatan.

Total populasi : Total populasi telah diketahui sebanyak 795 orang.

Jumlah sampel : Hasil dari perhitungan sampel sebanyak 266 orang.

Adapun rincian sampel sebagaimana terdapat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rincian Jumlah Sampel Penelitian Pegawai Satuan Polisi Pamong
Praja Provinsi Lampung

No	Divisi	Jenis Kelamin		Total (orang)
		Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	
1	Sekretariat	8	12	20
2	Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah	13	14	27
3	Bidang ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	73	29	102
4	Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur	38	27	75
5	Bidang Sarana dan Prasarana	28	24	52
Jumlah Total		160	106	266

Sumber : Data diolah Penulis, 2023.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan, sehingga peneliti harus mengetahui teknik pengumpulan data apa yang digunakan. Menurut Sugiyono (2011) berdasarkan sumber data, penggunaan pengumpulan data dibagi dua sumber, yaitu :

1. Sumber primer adalah sumber data yang langsung didapatkan oleh pengumpul data tanpa adanya perantara.
2. Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penulis sendiri seperti literatur yang berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

3.5 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan penulis kuisisioner atau angket. Pembuatan skala pada instrumen penelitian ini akan menggunakan teknik skala likert, yang dibuat berupa skoring untuk masing-masing pernyataan. Menurut Sugiyono (2011), kuisisioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan maupun pernyataan kepada responden untuk dijawab. Berikut ini adalah skor yang diberikan untuk jawaban pada setiap pertanyaan yang ada pada kuisisioner sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Model Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
.Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011)

3.5.1 Uji Validitas Data

Menurut Siregar (2017), validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk melihat ada tidaknya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Jadi, uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai

r_{hitung} dengan r_{tabel} , apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan valid. Selanjutnya, membandingkan skor total nilai (*pearson correlation*) dengan *alpha* 5% (0,05), jika nilai *pearson correlation* (signifikan) lebih besar dari *alpha*, maka *item* pertanyaan dikatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011), uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel pada kuesioner, maka digunakan rumus *Cronbach Alpha* berikut ini:

Tabel 3.3
Interprestasi nilai r Korelasi Product Moment

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2011

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran ataupun menganalisis suatu data hasil penelitian. Data statistik deskriptif disajikan melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan data dengan perhitungan

rata-rata dan standar deviasi dan perhitungan persentase (Suharsaputra, 2012).

$$\text{Rumus} = \frac{\text{Skor Tertinggi-Skor Terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

Berdasarkan rumus diatas, interval dibagi menjadi 5 bagian yang dimana menghasilkan interval untuk masing-masing bagian sebesar 0,80 dan akan digunakan sebagai interpretasi untuk nilai mean sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kategori Interval

No.	Skala	Keterangan
1.	1,00-1,80	Sangat Rendah
2.	1,81-2,60	Rendah
3.	2,61-3,40	Sedang
4.	3,41-4,20	Tinggi
5.	4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2011

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode, dimana memiliki lebih dari satu variabel independen serta untuk mengetahui apakah hubungan setiap variabel independen berpengaruh, baik positif maupun negatif dengan variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari Pemberdayaan Karyawan

X_1 = Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien regresi dari Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *error term*

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial yaitu untuk melihat pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Jika t_{hitung} Pemberdayaan Karyawan $> t_{tabel}$ dan nilai $Sig_{hitung} < 0.05$, maka variabel X_1 (Pemberdayaan Karyawan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H_0 : Jika t_{hitung} Pemberdayaan Karyawan $< t_{tabel}$ dan nilai $Sig_{hitung} > 0.05$, maka variabel X_1 (Pemberdayaan Karyawan) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_a : Jika t_{hitung} Motivasi Kerja $> t_{tabel}$ dan nilai $Sig_{hitung} < 0.05$, maka variabel X_2 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

H_0 : Jika t_{hitung} Motivasi Kerja $< t_{tabel}$ dan nilai $Sig_{hitung} > 0.05$, maka variabel X_2 (Motivasi Kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan yaitu untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan (α) = 5 %.

H_a : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig_{hitung} < 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $Sig_{hitung} > 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Responden

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 266 orang. Responden merupakan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh karakteristik responden dalam penelitian ini yang dapat dilihat berdasarkan usia, status, jenis kelamin, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan data mengenai karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini:

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 21 Tahun	0	0
21 Tahun - 30 Tahun	78	29,32%
31 Tahun - 40 Tahun	124	46,61%
41 Tahun - 50 Tahun	64	24,07%
Total	266	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31 Tahun - 40 Tahun yaitu sebesar 46,61%.

2. Status Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Menikah	198	63,16%
Belum menikah	68	36,84%
Total	266	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status didominasi dengan dengan status menikah sebesar 63,16%.

3. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	160	60,15%
Perempuan	106	39,85%
Total	266	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 60,15%.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 2 Tahun	0	0
2-5 Tahun	102	38,34%
> 5 Tahun	164	61,66%
Total	266	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi dengan lama bekerja di atas 5 tahun sebesar 61,66%.

4.2 Analisis Indeks Jawaban Responden

4.2.1 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengetahuan dan Keterampilan

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif pada Satuan	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,50	0	0	1146	4,31	Tinggi
2	Saya yakin dengan pengetahuan yang saya miliki dan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya	53	19,92	100	37,59	62	23,30	39	14,66	12	4,51	941	3,54	Tinggi
3	Saya yakin dengan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya	98	36,84	114	42,85	49	18,42	0	0	5	1,87	1098	4,13	Tinggi
Rata-rata												3,99	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,99 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang telah diberikan akan memberikan dampak positif pada satuan, pengetahuan yang dimiliki dan

keterampilan untuk melakukan pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki dapat melakukan pekerjaan.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Terhadap Komunikasi

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya secara teratur berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan.	95	35,71	134	50,37	32	12,03	5	1,87	0	0	1117	4,20	Tinggi
2	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan	57	21,43	88	33,08	55	20,68	45	16,92	21	7,89	913	3,43	Tinggi
3	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	116	43,61	126	47,37	18	6,77	6	2,26	0	0	1150	4,32	Tinggi
Rata-rata												3,98	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,98 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai secara teratur berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan, pegawai dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan, dan Proses komunikasi pegawai yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kepercayaan

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan	122	45,86	108	40,6	32	12,03	4	1,5	0	0	1146	4,31	Tinggi
2	Saya diberi kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan mereka.	53	19,92	100	37,59	62	23,31	39	14,66	12	4,51	941	3,54	Tinggi
3	Saya dilibatkan dalam proses perekrutan	99	37,22	113	42,48	49	18,42	0	0	5	1,88	1099	4,13	Tinggi
Rata-rata												3,99	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,99 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan, diberi kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan, dan dilibatkan dalam proses perekrutan.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Insentif

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya diberikan apresiasi atas pekerjaan yang saya lakukan.	95	35,71	134	50,38	32	12,03	5	1,88	0	0	1117	4,20	Tinggi
2	Saya diberikan pendidikan dan pelatihan	57	21,43	88	33,08	55	20,68	45	16,92	21	7,89	913	3,43	Tinggi
3	Promosi jabatan diberikan kepada pegawai berprestasi	116	43,61	126	47,37	18	6,77	6	2,26	0	0	1150	4,32	Tinggi
Rata-rata												3,98	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,98 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan, diberikan pendidikan dan pelatihan, dan promosi jabatan diberikan kepada pegawai berprestasi.

4.2.2 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	99	37,22	113	42,48	49	18,42	0	0	5	1,88	1099	4,13	Tinggi
2	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja disini sudah layak dan memuaskan	95	35,71	134	50,38	32	12,03	5	1,88	0	0	1117	4,20	Tinggi
3	Bonus atau intensif yang diberikan perusahaan sudah adil	57	21,43	88	33,08	55	20,68	45	16,92	21	7,89	913	3,43	Tinggi
Rata-rata												3,92	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,92 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan, Tunjangan yang diperoleh sudah layak dan memuaskan, dan bonus atau intensif yang diberikan sudah adil.

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Keselamatan kerja sudah diperhatikan dengan baik	116	43,61	126	47,37	18	6,77	6	2,26	0	0	1150	4,32	Tinggi
2	Kondisi ruangan kerja cukup aman	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,50	0	0	1146	4,31	Tinggi
3	Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik	53	19,92	100	37,59	62	23,31	39	14,66	12	4,51	941	3,54	Tinggi
Rata-rata												4,05	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,05 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja sudah diperhatikan dengan baik,

Kondisi ruangan kerja cukup aman, dan Pengelolaan lingkungan kerja sudah baik.

Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,5	0	0	1146	4,31	Tinggi
2	Saya senang karena pegawai di Satuan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	53	19,92	100	37,59	62	23,31	39	14,66	12	4,51	941	3,54	Tinggi
3	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan <i>teamwork</i>	99	37,22	113	42,48	49	18,42	0	0	5	1,88	1099	4,13	Tinggi
Rata-rata													3,99	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,99 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai, pegawai di Satuan ini dapat menerima pegawai lain sebagai rekan kerja yang baik, dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan *teamwork*

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Penghargaan

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Selama ini Satuan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	95	35,71	134	50,38	32	12,03	5	1,88	0	0	1117	4,20	Tinggi
2	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja	57	21,43	88	33,08	55	20,68	45	16,92	21	7,89	913	3,43	Tinggi
3	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Satuan	116	43,61	126	47,37	18	6,77	6	2,26	0	0	1150	4,32	Tinggi
Rata-rata													3,98	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,98 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Satuan mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai, pegawai merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kelebihan dan hal-hal positif yang dilakukan di lingkungan kerja, dan dengan adanya pujian dari atasan maka pegawai lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan satuan.

Tabel 4.14 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Saya mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang anda kerjakan sehingga termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,50	0	0	1146	4,31	Tinggi
2	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bias lebih maju	53	19,92	100	37,59	62	23,31	39	14,66	12	4,51	941	3,54	Tinggi
3	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan Satuan	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,50	0	0	1146	4,31	Tinggi
Rata-rata												4,05	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,05 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang dikerjakan sehingga termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik, dapat dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan

mengembangkan potensi diri agar bias lebih maju, dan selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan satuan.

4.2.3 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.15 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kualitas

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan Satuan selama ini sudah tercapai dengan baik	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,50	0	0	1146	3,43	Tinggi
2	Pegawai selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh Satuan	53	19,92	100	37,59	62	23,30	39	14,66	12	4,51	941	4,32	Tinggi
3	Pegawai bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki	98	36,84	114	42,85	49	18,42	0	0	5	1,87	1098	4,31	Tinggi
Rata-rata												4,02	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,02 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Standar kerja yang sudah ditetapkan Satuan selama ini sudah tercapai dengan baik, Pegawai selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh Satuan, dan Pegawai bekerja sesuai dengan skill yang dimiliki.

Tabel 4.16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuantitas

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan Satuan	122	45,86	108	40,60	32	12,03	4	1,50	0	0	1146	3,54	Tinggi
2	Satuan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	53	19,92	100	37,59	62	23,30	39	14,66	12	4,51	941	4,13	Tinggi
3	Semua target yang ditentukan Satuan telah terselesaikan dengan baik	98	36,84	114	42,85	49	18,42	0	0	5	1,87	1098	4,20	Tinggi
Rata-rata												3,95	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,95 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat pencapaian volume kerja pegawai sesuai dengan harapan Satuan, Satuan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, dan Semua target yang ditentukan Satuan telah terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik	95	35,71	134	50,37	32	12,03	5	1,87	0	0	1117	4,13	Tinggi
2	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu	57	21,43	88	33,08	55	20,68	45	16,92	21	7,89	913	4,20	Tinggi
3	Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang ditentukan	116	43,61	126	47,37	18	6,77	6	2,26	0	0	1150	3,43	Tinggi
Rata-rata													3,92	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,92 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Tabel 4.18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Efektivitas

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.	122	45,86	108	40,6	32	12,03	4	1,5	0	0	1146	4,32	Tinggi
2	Pegawai proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis	53	19,92	100	37,59	62	23,31	39	14,66	12	4,51	941	4,31	Tinggi
3	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	99	37,22	113	42,48	49	18,42	0	0	5	1,88	1099	3,54	Tinggi
Rata-rata												4,05	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,05 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, Pegawai proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, dan Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.19 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kemandirian

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Mean	Kategori
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Pegawai mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan.	95	35,71	134	50,38	32	12,03	5	1,88	0	0	1117	4,31	Tinggi
2	Pegawai dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	57	21,43	88	33,08	55	20,68	45	16,92	21	7,89	913	3,54	Tinggi
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	116	43,61	126	47,37	18	6,77	6	2,26	0	0	1150	3,43	Tinggi
Rata-rata												3,76	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,76 dan berdasarkan rentang angka berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam penilaian klasifikasi **Tinggi**. Hal ini

menunjukkan bahwa Pegawai mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan, Pegawai dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, dan Dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.

4.3 Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan pada suatu penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Pada penelitian ini didapat nilai r_{tabel} pada $n = 266$ dengan rumus $df = n-2$ dan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,1654. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pemberdayaan Karyawan (X1)	X1.1	,690**	0,101	Valid
	X1.2	,433**	0,101	Valid
	X1.3	,706**	0,101	Valid
	X1.4	,637**	0,101	Valid
	X1.5	,587**	0,101	Valid
	X1.6	,453**	0,101	Valid
	X1.7	,690**	0,101	Valid
	X1.8	,433**	0,101	Valid
	X1.9	,707**	0,101	Valid
	X1.10	,637**	0,101	Valid
	X1.11	,587**	0,101	Valid
	X1.12	,453**	0,101	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	,684**	0,101	Valid
	X2.2	,617**	0,101	Valid
	X2.3	,512**	0,101	Valid
	X2.4	,398**	0,101	Valid

	X2.5	,753**	0,101	Valid
	X2.6	,505**	0,101	Valid
	X2.7	,753**	0,101	Valid
	X2.8	,505**	0,101	Valid
	X2.9	,684**	0,101	Valid
	X2.10	,617**	0,101	Valid
	X2.11	,512**	0,101	Valid
	X2.12	,398**	0,101	Valid
	X2.13	,753**	0,101	Valid
	X2.14	,505**	0,101	Valid
	X2.15	,753**	0,101	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	,626**	0,101	Valid
	Y.2	,413**	0,101	Valid
	Y.3	,695**	0,101	Valid
	Y.4	,467**	0,101	Valid
	Y.5	,657**	0,101	Valid
	Y.6	,586**	0,101	Valid
	Y.7	,657**	0,101	Valid
	Y.8	,586**	0,101	Valid
	Y.9	,626**	0,101	Valid
	Y.10	,413**	0,101	Valid
	Y.11	,695**	0,101	Valid
	Y.12	,467**	0,101	Valid
	Y.13	,695**	0,101	Valid
	Y.14	,467**	0,101	Valid
	Y.15	,626**	0,101	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pengujian validitas kuesioner dengan masing-masing pernyataan mendapatkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan

dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada dua variabel bebas yaitu variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) serta pada satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan penelitian menggunakan software SPSS :

Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Chronbach Alpha</i>	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (X_1)	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,991	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa seluruh nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

4.4 Teknik Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model dalam regresi linier berganda untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berikut dibawah ini hasil pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,143	,393	
	Pemberdayaan Karyawan (X1)	,915	,052	,712
	Motivasi Kerja (X2)	,292	,041	,286

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan di atas, hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,143 + 0,915 X_1 + 0,292 X_2$$

1. Konstanta = 2,143

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independen (Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2)) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) bernilai 2,143.

2. $b_1 = 0,915$

Nilai koefisien variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1), maka akan menaikkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,915.

3. $b_2 = 0,292$

Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel

Motivasi Kerja (X_2), maka akan menaikkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,292.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji T

Model	t	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	5,449	,000	
1 Pemberdayaan Karyawan (X1)	17,746	,000	Positif dan signifikan
1 Motivasi Kerja (X2)	7,125	,000	Positif dan signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai t_{tabel} diperoleh t_{tabel} sebesar 1,650646. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Uji hipotesis Pemberdayaan Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 17,740 > t_{tabel} 1,650646 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. H_2 : Uji hipotesis Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 7,125 > t_{tabel} 1,650646$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini dilakukan uji F, yang berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya, hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji F

	Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	12,340	,000 ^b
	Residual	244		
	Total	246		

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.21 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 12,340, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,745, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,340 > 3,745$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Tiga (H_3) diterima yaitu variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai yang digunakan adalah antara nol dan satu. Apabila nilainya kecil, maka kemampuan variabel independen ini dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,989	,989	,815

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.23, koefisien determinasi menunjukkan angka *Adjusted R Square* dengan nilai 0,989. Hal ini menunjukkan bahwa 98,9 % pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis Pemberdayaan Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh t_{hitung} 17,740 > t_{tabel} 1,650646 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Nurahmawati *et al.*, (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa sejalan dengan penelitian Saputra & Riche (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan

Nasrul Amiruddin (2016) memandang pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri Nasrul Amiruddin (2016).

Menurut Randolph dan Sashkin (2002) dalam Melhem (2004) pemberdayaan adalah mengenali dan membagikan kekuatan pada suatu organisasi dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat. Karyawan yang diberdayakan dapat melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan *item* pernyataan yang terdapat pada kuesioner variable Pemberdayaan Karyawan yang terdiri dari 12 pernyataan kuesioner. Nilai

mean tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “Komunikasi” Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks pemberdayaan karyawan responden cenderung merasa bahwa dengan adanya komunikasi yang terjadi saat ini mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan komunikasi.

Pemberdayaan karyawan menempatkan para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Keseluruhan dari pekerjaan yang akan dikerjakan akan melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuan sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang diberikan organisasi. Adanya komunikasi yang baik dapat mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, uji hipotesis Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 7,125 > t_{tabel} 1,650646$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sarbini, Sunaryo & Wahono (2019) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Astuti & Rianto (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan *item* pernyataan yang terdapat pada kuesioner variable Motivasi Kerja yang terdiri dari 15 pernyataan kuesioner. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “Kebutuhan Akan Penghargaan”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks motivasi kerja responden cenderung merasa dengan adanya pujian dari atasan maka karyawan lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan satuan sehingga mampu meningkatkan kebutuhan akan penghargaan.

Motivasi kerja membantu para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung untuk menarik, menangkap, dan mempertahankan potensi dan mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi. Semakin baik motivasi kerja dengan penghargaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 12,340, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,745, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,340 > 3,745$.

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat Putri & Azahra (2023).

Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Hasil penelitian Thahir *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Fahriana & Sopiah (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan *item* pernyataan yang terdapat pada kuesioner, variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 15 pernyataan kuesioner. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan “Efektivitas.” Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks kinerja karyawan responden cenderung merasa mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja mampu meningkatkan efektivitas.

Pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberdayaan Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan bahwa hipotesis ke-1 diterima.
2. Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan bahwa hipotesis ke-2 diterima.
3. Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan bahwa hipotesis ke-3 diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel pada penelitian ini hanya terbatas pada pegawai yang mengikuti pelatihan sebanyak 266 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dari peneliti. Saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambah jumlah sampel penelitian yang lebih banyak dari penelitian

sebelumnya, sehingga informasi dapat lebih mewakili atas apa yang terjadi di lapangan.

2. Penelitian ini hanya berfokus pada Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini memperoleh data yang bersumber dari kuesioner dengan model pertanyaan tertutup, sehingga kesimpulan yang diambil pada penelitian ini hanya berdasarkan data yang disebarkan melalui angket tertulis. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan bentuk pertanyaan terbuka pada kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Hal ini bertujuan agar dapat menggali informasi lebih dalam lagi terkait pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator yang diajukan dalam penelitian.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas ada beberapa hal yang ingin peneliti sampaikan pada pihak yang bersangkutan, yaitu :

5.3.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

5.3.2 Implikasi Praktis

1. Untuk pemberdayaan karyawan, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan

karyawan. Khususnya memperhatikan mengenai pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pemberdayaan karyawan akan baik apabila karyawan yakin dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat melakukan pekerjaan.

2. Untuk motivasi kerja, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Khususnya memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan. Motivasi kerja akan baik apabila bonus atau insentif yang diberikan perusahaan dengan adil.
3. Untuk kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Khususnya memperhatikan kemandirian karyawan. Kinerja karyawan akan baik apabila dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I. (2018). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Sinar Grafika.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative.
- Amir. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Arifudin, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Marauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Volume 1(1)*. <https://media.neliti.com/media/publications/257083-the-influence-of-empowerment-and-organiz-cf92b2e8>
- Asnawi. (2012). *Teori motivasi*. Studio pres.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan, Volume 1(2)*. <https://journal.uns.ac.id/evokasi/article/view/529>
- Cahya, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi, Volume 6(2)*. <https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/download/114/99>
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Temprina Media Grafika.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fahriana, C., & Sopiah. (2021). The influence of work motivation on employee performance. *ASIAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT, Volume 1(3)*. <https://lighthouse-pub.com/ajebm/article/download/237/168>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harianti, N., Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2017-2021. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Volume 2(1)*. <https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/view/654>

- Irwan, A., & Sahrir. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Kewirausahaan, Volume 1(2)*. <https://jpii.upri.ac.id/index.php/jurnalkaizen/article/view/98>
- Ishak, & Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. Gramedia.
- Mas'ud. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- McClelland. (2007). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Moekijat. (2020). *Pengembangan Organisasi*. Remaja Karya.
- Moelong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasrul Amiruddin, S. (2016). *Organisasi manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nurahmawati, S., Santi, Safitri, D. F., & Nurfadilah, I. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen Bisnis, Volume 2(1)*. <https://prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id/article/view/92>
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Prijono, O. (2016). *Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan & Implementasi*. CISS.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *JURNAL PARAMETER, Volume 7(1)*. <https://jurnal.stietribuana.ac.id/index.php/parameter/article/download/192/189/>
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management, Volume 2(4)*. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/393>
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, J., & Riche. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. *Menara Ekonomi, Volume 5(1)*. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1270>
- Sarbini, A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi unit desa (KUD) PAKIS. *Garuda : Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2(1)*.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3369087&val=29562&title>

- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.
- Siswanto, & Sucipto, A. (2015). *Teori dan Perilaku Organisasi*. MAlang Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan)*. Refika Aditama.
- Sutarto. (2016). *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Prenada Media Group.
- Thahir, T., Indriyani, N., Mariati, & Bunyamin, M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, Volume 5(3).
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2743>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo.
- Wiboyo. (2011). *Budaya Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wusanto. (2017). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Press.
- Zainun, B. (2007). *Manajemen dan Motivasi*. Bumi Aksara.

Lampiran

1. Lembar Kuesioner

Bandar Lampung, 18 Juli 2023

Kepada
Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i
Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung
di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **ANTONI KORKISS MATONDANG**

Npm : 19411184

Jurusan : Manajemen

Institusi : Universitas Teknokrat Indonesia

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Kantor Polisi Pamong Praja Provinsi
Lampung

Sedang menyusun sebuah karya ilmiah (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 (Strata 1) Manajemen. Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudarali untuk menjawab seluruh pertanyaan pada kuesioner yang terlampir secara jujur dan terbuka. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini. saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ANTONI K. MATONDANG

A. Identitas Responden

1. Usia Anda saat ini:
 - a. < 21 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun
 - e. > 50 tahun
2. Status :
 - a. Belum Menikah
 - b. Sudah Menikah
3. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Lama bekerja:
 - a. < 2 tahun
 - b. 2-5 tahun
 - > 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum menjawab.
2. Anda hanya dapat memberikan satu jawaban di setiap pertanyaan.
3. Isilah kuesioner dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

Skor tertinggi dengan nilai 5 dan skor terendah dengan nilai 1.

- SS : Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju
- S : Skor 4 untuk jawaban Setuju
- KS : Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju
- TS : Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju
- STS : Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

PEMBERDAYAAN KARYAWAN (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengetahuan dan Keterampilan						
1	Saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif pada perusahaan					
2	Saya yakin dengan pengetahuan yang saya miliki dan keterampilan					

	saya untuk melakukan pekerjaan saya					
3	Saya yakin dengan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya					
Komunikasi						
4	Saya secara teratur berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan.					
5	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan					
6	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja					
Kepercayaan						
7	Saya diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan					
8	Saya diberi kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan mereka.					
9	Saya dilibatkan dalam proses perekrutan					
Insentif						
10	Saya diberikan apresiasi atas pekerjaan yang saya lakukan.					
11	Saya diberikan pendidikan dan pelatihan					
12	Promosi jabatan diberikan kepada pegawai berprestasi					

Sumber : Irwan & Sahrir (2022)

MOTIVASI KERJA (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Gaji sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja disini sudah layak dan memuaskan					
3	Bonus atau intensif yang diberikan perusahaan sudah adil					
Kebutuhan rasa aman						
4	Keselamatan kerja sudah diperhatikan dengan baik					
5	Kondisi ruangan kerja cukup aman					
6	Pengelolaan lingkungan kerja sudah					

	baik					
Kebutuhan sosial						
7	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai					
8	Saya senang karena pegawai di Satuan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan <i>teamwork</i>					
Kebutuhan penghargaan						
10	Selama ini Satuan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
11	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja					
12	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan Satuan					
Kebutuhan aktualisasi diri						
13	Saya mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang anda kerjakan sehingga termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik					
14	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan berpendapat dan mengembangkan potensi diri agar bias lebih maju					
15	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan Satuan					

Sumber : Priyatno (2022)

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan Satuan selama ini sudah tercapai dengan baik					
2	Pegawai selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh Satuan					
3	Pegawai bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki					
Kuantitas						

4	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan Satuan					
5	Satuan menetapkan target kerja dnegan penuh perhitungan					
6	Semua target yang ditentukan Satuan telah terselesaikan dengan baik					
Ketepatan waktu						
7	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik					
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu					
9	Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
Efektivitas						
10	Pegawai mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
11	Pegawai proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis					
12	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
Kemandirian						
13	Pegawai mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan.					
14	Pegawai dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan, Pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					

Sumber : Harianti, Dani, & Putra (2022)