

# **PENGARUH PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA**

**Nurul Huda S. S<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Abdi<sup>3</sup>**

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

## **Abstract**

*The purpose of this study was to find out the effect of empowerment of State Civil Apparatus on work performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development of Gowa Regency. the variable of empowerment of State Civil Servants on work performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development of Gowa Regency from several populations to be studied. The results of this study showed that the regression results (influence) of Variable X on Variable Y simultaneously were only 0.321 or 32.1%, it meant the effect of empowering state civil servants on work performance at the Gowa Regency Personnel and Human Resources Development Agency was relatively small.*

**Keywords:** *empowerment, state civil apparatus, work performance*

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara variabel pemberdayaan Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dari beberapa populasi yang akan diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil regresi (pengaruh) Variabel X terhadap Variabel Y secara simultan hanya 0,321 atau 32,1% itu berarti, pengaruh pemberdayaan Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tergolong kecil.

**Kata kunci:** aparatur sipil negara, pemberdayaan, prestasi kerja

---

\* nurulhuda@gmail.com

## PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 1 ayat 1 adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja.

Berdasarkan observasi awal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa didapatkan informasi bahwa Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara yang dilakukan atasan kepada pegawai dinilai sebagai wadah untuk memotivasi mereka dalam bekerja sehingga apabila terdapat kinerja pegawai yang kurang maksimal maka para pegawai akan dikoreksi kesalahannya dan memberikan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara yang diterapkan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa adanya pengadaan pegawai serta

pendidikan dan pelatihan (diklat) yang disesuaikan dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara akan pola kerja demi tercapainya tujuan organisasi/pemerintahan. Yang masih menjadi kekurangan Aparatur Sipil Negara yaitu masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan maka dari itu harus mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tuntutan kerja sesuai tupoksi tetap harus dipenuhi.

Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dan sumber daya manusia (*human resources*). Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui diklat atau pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional baik melalui program *on the job training* maupun *classical*, peningkatan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif dari atasan langsung, serta peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian intensif dan *reward*.

Lodjo (Rantung, Sendow, & Saerang, 2020), dimana pemberdayaan merupakan pemberian suatu tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan

menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan, dan pemerdayaan itu sendiri merupakan sarana untuk membangun kepercayaan antara sesama karyawan dan pihak manajemen.

Menurut Sedamayanti (Sumarni, 2019) dalam konsep pemberdayaan menampakkan dua kecenderungan, yaitu: (1) Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, organisasi atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan (2) Menekankan pada proses menstimulasi, mendorong, dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberadayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan sekunder dari makna pemberdayaan.

Menurut hasibuan (Fauzi W, 2009) besarnya komponen ini, yang dibayarkan dalam bentuk uang kepada para pegawai, adalah disebabkan oleh kenyataan bahwa upah dan gaji terdiri atas beberapa jenis, seperti: (1) Gaji pokok (2) Tunjangan Jabatan (3) Tunjangan istri (4) Tunjangan anak (5) Upah lembur (6) Tunjangan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis dan menguji indikator Pemberdayaan yang dikemukakan oleh Siagian (Fauzi W, 2009), yaitu: (1) Pengadaan pegawai; (2) Pembinaan Karier; (3) Pendidikan dan Pelatihan, terkait dengan pemberdayaan aparatur sipil negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, dikarenakan ketiga indikator sangat relevan dengan penelitian ini.

Prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Darma (Choyimah, 2005). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai (Rantung, Sendow, & Saerang, 2020), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya perncapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan moral atau etika.

Menurut Hasibuan (Wijayanto & Suhendar, 2016) menyatakan bahwa “prestasi kerja” adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Dalam penilaian prestasi kerja, para pegawai memiliki ukuran-ukuran dalam prestasi kerja masing-masing dalam kegiatan tugas pokok jabatan. Pegawai setiap individunya melakukan kegiatan dimana para pegawai lapangan keluarga berencana memberikan layanan terbaik kepada yang dilayani seperti masyarakat, atasan, rekan kerja.

Pengertian prestasi kerja adalah hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Badjo Siswanto dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan/prestasi kerja, kita harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian maka diperlukan adanya penilaian terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan atau untuk menilai hasil kerja seorang tenaga kerja dengan jalan membandingkan hasil

kerja seorang pegawai dari suatu pelaksanaan pekerjaan dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Soeprihanto (Siregar dan Suryalena, 2017) tujuan penilaian prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap pegawai dari waktu tertentu, (2) Penilaian digunakan sebagai dasar perencanaan di bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja, (3) Prestasi kerja dijadikan sebagai pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, misalnya jenjang karir, kenaikan pangkat dan jabatan, dapat bermanfaat bagi penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Menurut Sondang P. Siagian (Liawati D, 2013), penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (Benny, 2019) ada 6 indikator-indikator yang merupakan bidang prestasi kerja pegawai yaitu: (1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan. (2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh

langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. (3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang ada.

Menurut Robbins (Rahdian E, 2015) secara lebih terperinci menjelaskan dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu bersumber dari diri individu yang disebut *individual variable* dan faktor yang bersumber dari luar yang disebut *situational variables*. Faktor yang bersumber dari individu meliputi: (1) Umur, bahwa umur seseorang akan mempengaruhi kinerjanya. Umur menyangkut perubahan yang dirasakan individu sehubungan dengan pengalaman maupun perubahan kondisi fisik dan mental seseorang. Pada umur yang lanjut usia akan mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas, meskipun pada umumnya sudah berpengalaman. Sebaliknya pada umur yang muda relatif kurang mempunyai rasa tanggung jawab. (2) Pengalaman, masa kerja yang dimiliki sesuai pada waktu mulai bekerja. Pengalaman kerja tersebut cenderung akan menentukan kinerja seseorang, semakin lama masa kerja atau pengalamannya maka kecakapan orang tersebut akan semakin lebih baik. Dengan banyak pengalaman yang dimiliki maka cenderung akan

semakin banyak pula keterampilan yang dimiliki dan hal tersebut dapat memberikan rasa percaya diri dalam menghadapi suatu pekerjaan atau permasalahan sehingga kualitas kinerjanya lebih baik. (3) Motivasi, yakni suatu proses sehingga pegawai menampilkan sesuatu tingkah laku atau kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan kegiatan tertentu. Untuk mencapai tujuan dalam memuaskan kebutuhan dirinya, pimpinan akan berhasil dalam memotivasi apabila mampu mengamati.

Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dari individu tenaga kerja kemampuan mereka.

Cara mengukur prestasi kerja pegawai yang dikatakan oleh Ranupandojo dan Husnan (Rahdian E, 2015) dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. (2) Kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar

ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja. (3) Keandalan, dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan Kerjasama.

Adapun menurut Mangkunegara (Simamora et al., 2020) tentang prestasi kerja pegawai dan berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam seorang pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa indikator-indikator dari prestasi kerja itu sendiri yaitu: (1) Kualitas kerja, kriteria penilaiannya yaitu ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapihan kerja. (2) Kuantitas kerja, yaitu mengikuti kecepatan kerja seorang pegawai. (3) Disiplin kerja, kriteria penilaiannya yaitu mengikuti instruksi atasan, memenuhi peraturan, dan ketaatan waktu kehadiran. (4) Inisiatif, yaitu selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan atasan. (5) Kerjasama, kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas wewenang.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan teori menuju data berupa angka, skor atau nilai sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, dengan alasan peneliti ingin mengukur apakah berpengaruh pemberdayaan aparatur sipil negara terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih dari beberapa populasi yang akan diteliti dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data yang dinyatakan dengan angka skala numerik untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dari beberapa pertanyaan/angket mengenai pengaruh pemberdayaan Aparatur Sipil Negara terhadap prestasi kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Teknik pengumpulan data metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk memperoleh data proses jalannya pengisian angket.

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. Guna membantu responden Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini,

kuesioner pertama untuk memperoleh data tanggapan responden terkait pengaruh pemberdayaan aparatur sipil negara (variabel X) beserta indikator-indikatornya terhadap prestasi kerja (variabel Y), dan kuesioner kedua untuk memperoleh data tanggapan responden terkait prestasi kerja (variabel Y) beserta indikator-indikatornya yang dipengaruhi oleh pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (variabel X). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa**

Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara ditetapkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel pemberdayaan aparatur sipil negara digunakan 15 pernyataan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan pada setiap pernyataan diberikan 4 alternatif jawaban, dan kepada responden diminta untuk memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban tersebut. Berdasarkan

kuesioner yang telah disebarakan kepada pegawai yang berisi pernyataan variabel X (Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara) maka dapat diketahui jawaban responden dari tabel berikut ini:

### Pengadaan Pegawai

Pengadaan pegawai adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi

dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu mencapainya tujuan organisasi. Adapun beberapa sub indikator yang harus diperhatikan dalam melakukan pengadaan pegawai yaitu sebagai berikut:

### Seleksi

**Tabel 1.**  
**Pengadaan Seleksi**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	19	46,3%
2.	Setuju	22	53,7%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 19 responden (46,3%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 22 responden (53,7%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju

terhadap pengadaan seleksi yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

### Kualitas Pegawai

**Tabel 2.**  
**Pengadaan Kualitas Pegawai**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	21	48.8%
2.	Setuju	20	51.2%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 21 responden (48,8%) menjawab sangat setuju, setuju

sebanyak 20 responden (51,2%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju

terhadap pengadaan kualitas pegawai yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

### Sumber Daya Manusia

**Tabel 3.**  
**Sumber Daya Manusia**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	18	43.9%
2.	Setuju	23	56.1%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 28 responden (43,9%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 23 responden (56,1%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju

terhadap sumber daya manusia yang ada Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

### Mutu Pegawai

**Tabel 4.**  
**Mutu Pegawai**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	17	41.5%
2.	Setuju	24	58.5%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 17 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 24 responden (58,5%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap mutu pegawai yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian

dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Keterampilan Pegawai

**Tabel 5.**  
**Keterampilan Pegawai**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	14	34,1%
2.	Setuju	27	65,9%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 14 responden (34,1%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 27 responden (65,9%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap keterampilan pegawai yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Pembinaan Karir

Pembinaan karir adalah suatu upaya sistematis, terencana mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan organisasi. Adapun beberapa sub indikator yang harus diperhatikan dalam melakukan pengadaan pegawai yaitu sebagai berikut:

## Pengangkatan Dalam Jabatan

**Tabel 6.**  
**Pengangkatan Dalam Jabatan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	14	34,1%
2.	Setuju	27	65,9%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 14 responden (34,1%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 27 responden (65,9%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap pengangkatan pegawai yang telah ditetapkan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten  
Gowa.

## Pengembangan Kualitas Pegawai

**Tabel 7.**  
**Pengembangan Kualitas Pegawai**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	18	43,9%
2.	Setuju	23	56,1%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 18 responden (43,9%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 23 responden (56,1%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap pengembangan kualitas

pegawai yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Kesejahteraan Pegawai

**Tabel 8.**  
**Kesejahteraan Pegawai**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	16	39,0%
2.	Setuju	24	58,5%
3.	Kurang Setuju	1	2,4%
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 16 responden (39,0%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 24 responden (58,5%) dan kurang setuju sebanyak 1 responden (2,4%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap kesejahteraan pegawai yang telah

dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Penggajian

**Tabel. 9**  
**Penggajian**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	17	41,5%
2.	Setuju	24	58,5%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 17 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 24 responden (58,5%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju

terhadap penggajian pegawai yang telah ditetapkan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Pemindahan Pegawai (Mutasi)

**Tabel 10.**  
**Pemindahan atau Mutasi**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	17	41,5%
2.	Setuju	23	56,1%
3.	Kurang Setuju	1	2,4%
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 17 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 23 responden (56,1%) dan kurang setuju sebanyak 1 responden (2,4%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap pemindahan atau mutasi pegawai yang telah ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja atau pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang

layak. Adapun beberapa sub indikator yang harus diperhatikan dalam melakukan pengadaan pegawai

yaitu sebagai berikut:

### Manfaat Diklat

**Tabel 11.**  
**Manfaat diklat**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	20	48,8%
2.	Setuju	21	51,2%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 20 responden (48,8%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 21 responden (51,2%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju

terhadap manfaat diklat yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

### Materi Diklat

**Tabel 12.**  
**Materi Diklat**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	17	41,5%
2.	Setuju	24	58,5%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 17 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 24 responden (58,5%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap materi diklat yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Materi Diklat Relevan

**Tabel 13.**  
**Materi Diklat Relevan**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	18	43,9%
2.	Setuju	23	56,1%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 18 responden (43,9%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 23 responden (56,1%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap materi diklat relevan yang

telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

## Metode Diklat

**Tabel 14.**  
**Metode Diklat**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	17	41,5%
2.	Setuju	24	58,5%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 17 responden (41,5%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 24 responden (58,5%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju terhadap metode diklat yang telah dilaksanakan Pada Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

**Fasilitas Diklat**

**Tabel 15.  
Fasilitas Diklat**

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase %
1.	Sangat Setuju	19	46,3%
2.	Setuju	21	51,2%
3.	Kurang Setuju	1	2,4%
4.	Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2021

Pada tabel tersebut diketahui bahwa sebanyak 19 responden (46,3%) menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 21 responden (51,2%) dan kurang setuju sebanyak 1 responden (2,4%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sepenuhnya pegawai telah setuju dengan fasilitas yang disediakan dalam mengikuti diklat

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

**Pengaruh Secara Simultan Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa**

**Tabel 16.  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PEMBERDAYAAN ASN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Tabel 17.  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.201 <sup>a</sup>	.321	.478	6.806

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,201. Dan memperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,321, yang mengandung pengaruh Pemberdayaan ASN (X)

terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah 32,1%. Hasil ini juga sekaligus menunjukkan bahwa Hipotesis Keempat diterima, yaitu ada pengaruh antara Pemberdayaan ASN (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y),

pengaruhnya tergolong kecil, yaitu berpengaruh sebesar 32,1%.

**Tabel 18.**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1741.483	1	1741.483	22.885	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1806.322	39	46.316		
	Total	3547.805	40			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN ASN

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung 22.885 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh Variabel Pemberdayaan ASN terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan antara variabel bebas Pemberdayaan ASN (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian Pemberdayaan ASN

akan memengaruhi Prestasi Kerja pegawai dalam proses menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan apa yang dibutuhkan semakin baik proses Pemberdayaan ASN yang dilaksanakan maka hasilnya akan berdampak pada prestasi kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

**Tabel 19.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.432	11.205		1.645	.108
	PEMBERDAYAAN ASN	.720	.358	.701	6.132	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 16,432, sedangkan nilai Trust (b/koefisien regresi) sebesar 0,720, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,432 + 0,720$$

Adapun membaca persamaan regresi diatas adalah nilai konstanta positif sebesar 11,432 menunjukkan pengaruh positif variabel *independent* (Pemberdayaan ASN). Bila variabel *independent* naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel prestasi kerja naik atau terpenuhi.

Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,720 menyatakan bahwa jika Pemberdayaan ASN (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,720 atau 72,0%. Sehingga dapat dikatakan ada pengaruh antara Pemberdayaan ASN terhadap prestasi kerja.

### KESIMPULAN

Pelaksanaan Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berdasarkan indikator pengadaan pegawai berdasarkan hasil seleksi sebanyak 22 orang (53,7%) sedangkan kualitas pegawai sangat setuju sebanyak 21 orang (48,8%) sedangkan sumber daya manusia yang memilih setuju sebanyak 23 orang (56,1%) sedangkan mutu pegawai memilih setuju sebanyak 24 orang (58,5%) dan keterampilan pegawai memilih setuju sebanyak 27 orang (65,9%). Indikator pembinaan karir berdasarkan pengangkatan dalam jabatan jawaban yang paling banyak memilih setuju 27 orang (65,9%) sedangkan pengembangan kualitas pegawai responden paling banyak memilih setuju 23 orang (56,1%) sedangkan kesejahteraan pegawai yang

memilih setuju sebanyak 24 orang (58,5%) dan yang memilih kurang setuju 1 orang (2,4%) sedangkan penggajian yang memilih setuju sebanyak 24 orang (58,5%) dan pemindahan pegawai yang memilih setuju sebanyak 23 orang (56,1%) dan yang memilih kurang setuju 1 orang (2,4%). Indikator berdasarkan pendidikan dan pelatihan terkait dengan manfaat diklat responden yang paling banyak memilih setuju 21 orang (51,2%) sedangkan materi diklat responden yang memilih setuju sebanyak 24 orang (58,5%) sedangkan materi diklat yang relevan yang paling banyak memilih setuju 23 orang (56,1%) sedangkan metode yang memilih setuju sebanyak 24 orang (58,5%) dan fasilitas diklat yang paling banyak memilih setuju 21 orang (51,2%) yang memilih kurang setuju 1 orang (2,4%).

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana secara simultan dapat diketahui pengaruh pemberdayaan Aparatur Sipil Negara (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tergolong kecil 32,1%, artinya bahwa masih ada variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam pemberdayaan ASN yang mempunyai pengaruh cukup

besar terhadap prestasi kerja yang ada di BKPSDM Kab.Gowa.

## REFERENSI

- Benny, U. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), p. 127.  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3413>
- Choyimah. (2005). *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang* (Universitas Negeri Semarang, Semarang). Diperoleh dari <http://lib.unnes.ac.id/488/1/1160.pdf>
- Nasution, W. H. F. (2009). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Prestasi Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan). Diperoleh dari <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/58992>
- Liawati D. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta (Tugas Akhir, Universitas Negeri Yogyakarta Yogyakarta). Diperoleh dari <https://eprints.uny.ac.id/17885/>
- Rantung, P. M. A., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), pp. 1049–1058.
- Siregar, N. T., & Suryalena. (2017). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *Jurnal Jom Fisip*, 4(2), pp. 1–9.
- Sumarni. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Terhadap Pelaksanaan Good Governance di Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, 3(1), pp. 16–24.
- Tiara, E. (2016). *Pengaruh Prestasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Pengalaman Kerja, Promosi dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu* (Skripsi, Universitas Bengkulu Bengkulu). Diperoleh dari <https://123dok.com/document/ydx-x426z-pengaruh-prestasi-pelatihan-pengalaman-kesempatan-terhadap-pengembangan-pemerintah.html>
- Wijayanto, H., & Suhendar. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang,. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 2(2), pp. 50–64.