



---

**Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan**

**Mahyudin Situmeang<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia**

**Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214**

**Email: mahyudinsitumeang1@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian ini mengangkat masalah tentang Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Barat Kota Medan, Pemberdayaan merupakan hubungan antara individu yang berkelanjutan melalui pemberian wewenang dan tanggung-jawa buntut membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah melalui kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan pelayanan publik. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Untuk mengungkapkan masalah penelitian dipergunakan data sekunder dan data primer dengan menggunakan teknik wawancara, dan angket, populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai dengan jumlah 37 orang. Metode Analisa digunakan Analisa Korelasi Product Moment. Ditemukan bahwa Pemberdayaan Aparatur Pemerintah memiliki pengaruh yang positif sedang terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitian berdasarkan uji korelasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,49. dimana tabel kritik r product moment ( $n = 37$ ) dengan  $df = 95$  % terdapat angka r tabel = 0.325 dimana  $r_{xy} = 0,49 > 0,25$  ini menyatakan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah memiliki pengaruh yang positif sedang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa semakin baik Pemberdayaan Aparatur Pemerintah yang dimiliki pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan yang dibentuk dalam dimensi, Berbakat, Suplai Calon Pimpinan pemerintah, Eektivitas pemerintah, Pembelajaran atas resiko dan Pengalaman mengemban tugas, maka akan diikuti oleh semakin meningkat Kuantitas pekerjaan (quantity of work), Kualitas pekerjaan (quality of work), Kemandirian (dependability), Inisiatif (initiative), Adaptabilitas (adaptability) dan Kerja sama (cooperation) yang membentuk Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan. Upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan dipengaruhi dan diperlukan tindakan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah melalui pengembangan Berbakat, Suplai Calon Pimpinan pemerintah, Eektivitas pemerintah, Pembelajaran atas resiko dan Pengalaman mengemban tugas pegawai.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Kinerja, Pegawai

---

**PENDAHULUAN**

Pemberdayaan aparatur merupakan salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, dan memberikan penghargaan kepada unit-unit pelayanan yang dipandang mampu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas disegala bidang. Suatu organisasi agar dapat menjalankan tugas fungsinya dengan efektif dan efisien apa bila didukung oleh aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Hal ini diharapkan menjadi kunci keberhasilan dalam penyediaan pelayanan. Berbagai bentuk pelayanan, baik berupa barang, jasa, dan administratif sangat dibentuk oleh bagaimana pegawai dalam organisasi disebut melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, menjadi tantangan setiap organisasi pemerintah baik ditingkat pusat dan daerah, yaitu bagaimana mengelola pegawai dengan sebaik-baiknya. Strategi yang bisa dilakukan dalam pengelolaan pegawai untuk mewujudkan pelayanan yang optimal adalah pemberdayaan pegawai. Hal ini pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Menurut Stewart Dalam Donni Juni Priansa (2017:158) menyatakan bahwa secara etimologis, pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak. Menurut Cook dan Macaulay Wibowo Dalam Donni Juni (2017:158), menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan sesuatu lingkungan yang didalamnya disetiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan pemerintah, Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang menentukan. Yaitu sebagai pemikir, pelaksana, perencana, dan pengendali pembangunan. Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. mengingat pentingnya peranan tersebut, ASN perlu dibina dengan

sebaik-baiknya agar diperoleh ASN yang setia dan taat sepenuhnya pancasila. UUD 1945, Negara dan pemerintah, serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara.

Aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut sebagai ASN bukanlah pegawai negeri sipil semata, tetapi aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka, inovatif, pelayan masyarakat, tidak membedakan anggota lainnya baik dari segi agama, ras, golongan, suku bangsa. ASN menjadi sebuah profesi bagi ASN dan PPPK (Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) dengan tujuan agar pelayanan publik yang dilaksanakan lebih berkualitas bagi masyarakat.

Usaha pemberdayaan aparatur pemerintah harus ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi/pemerintahan. Pemberdayaan yang dilakukan terhadap aparat pada akhirnya akan meningkatkan prestasi ini kerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan Kinerja maka perlu diadakan peningkatan sumberdaya manusia selaku tenaga kerja melalui usaha-usaha pemberdayaan, berkaitan dengan hal itu maka seorang aparatur mendapatkan pemberdayaan. Didasarkan pada adanya pemberdayaan aparatur pemerintah maka kemungkinan Kinerja pegawai dapat meningkatkan atau sebaliknya adanya pemberdayaan tetapi Kinerja pegawai tetap atau bahkan menurun.

Namun, ternyata tidak seluruhnya dari para Pegawai Negeri Sipil yang mampu menyadari akan tugas dan peranannya sebagai seorang aparatur Negara. Sebuah penelitian dari lembaga Manajemen public Indonesia (LMPI) menyatakan bahwa kinerja atau Kinerja pegawai negeri sipil masih sangat rendah. Penelitian itu menunjukkan hanya 20 % total jam

kerja yang dijalankan, sisanya 80% digunakan untuk santai dan berleha-leha (pikiran rakyat, 13 juni 2006). Pegawai ASN bertugas sebagai pelayanan publik, hal ini beriringan dengan amanat birokrasi, dimana kondisi yang sebelumnya terbitnya kebijakan reformasi birokrasi sangat rentan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Pengertian Aparatur Sipil Negara menurut UUD No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang no. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1 ayat 1, adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang diikat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan disertai tugas negara lainnya. Oleh sebab itu, ASN yang profesional dan berintegritas diperlukan untuk mengatasi KKN yang terjadi dilembaga-lembaga pemerintahan, dan didukung dengan sistem yang transparan serta memberikan kemudahan kepada masyarakat diharapkan dapat mewujudkan rasa keadilan dan juga meningkatkan kesejahteraan untuk segenap bangsa Indonesia melalui kinerja yang diharapkan dari Aparatur Sipil Negara.

Terkait dengan tugas pemerintahan, hal ini dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Kondisi sebelumnya, kelembagaan pemerintahan tidak dapat berfungsi dengan baik, sudah menjadi santapan bagi sebagian masyarakat Indonesia untuk dicerna dan dijadikan kambing hitam segala permasalahan berkaitan dengan birokrasi. Ditambah lagi dengan kondisi para pegawai pemerintahan yang kebanyakan kurang menghargai kedisiplinan, seperti keluyuran pada jam kantor, Sehingga keberadaan

dari Undang-Undang ASN ini menjadi momen perbaikan dari lembaga pemerintah untuk mendapatkan kembali kepercayaan dari masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson Dalam Donni Juni Priansa (2017:48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Benardin dan Russel Dalam Donni Juni Priansa (2017:48) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tersebut atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Hasibuan dalam AA. Anwar Mangku Negara (2010:105) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan sesungguhnya serta waktu. Sistem Kinerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian yang diadakan.

Pemberian tugas dan tanggungjawab bagi seorang Aparatur Sipil Negara merupakan upaya dalam pemberdayaan Aparatur Pemerintah dalam mendukung dan menjalankan tugas dan fungsi pemerintah hal ini diperlihatkan dalam kinerja pegawai sebagai manifestasi dari tugas dan tanggung jawab yang diembannya, berkaitan dengan keadaan ini bahwa pemberdayaan aparatur pemerintah merupakan keadaan yang penting dan bermakna untuk diteliti dalam pengembangan pengetahuan secara teoritis ilmiah dengan kenyataan yang berkembang dalam perakteknya di lingkungan pemerintahan Kecamatan Medan Barat Kota Medan.

Berdasarkan uraian di muka, selanjutnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pengaruhnya terhadap kinerja Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Barat Kota Medan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian mengambil tempat di Kantor Camat Medan Barat Kota Medan . Penelitian ini merupakan penelitian terapan dengan maksud untuk mengungkapkan masalah secara deskriptif dengan menetapkan 2 variabel penelitian, yaitu Variabel Bebas (X) Pemberdayaan Aparatur Pemerintah dan Variabel Terikat (Y). Kinerja Pegawai. Dilakukan pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan.

Penelitian bersifat kuantitatif yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan hasil temuan di lapangan dengan menggunakan dasar-dasar teori yang ada

a. Kualitatif merupakan bentuk analisis bukan berbentuk angka melainkan berbentuk analisis secara penalaran yang bersumber dari penyebaran kuisioner, hasil wawancara dan litelatur-litelatur yang relevan.

b. Kuantitaif merupakan alat meneliti dengan menggunakan perhitungan-perhitungan yang memakai angka-angka sebagai dasar penafsiran nilai dan data penelitian.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Pemberdayaan Aparatur Pemerintah (X) Priansa, (2017:161)	1. Berbakat	1. Pemberdayaan kemampuan pegawai memberikan wewenag dalam tugas penting terkait dengan berbakat yang ada di perintah.	1
		2. Memiliki tanggung jawab dalam mengambil keputusan	2
	2. Suplai Calon Pimpinan pemerintah	1. Pemberdayaan mampu memetakan calon penting yang akan memegang peranan strateegis bagi instansi masa yang akan datang.	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	
Kinerja Pegawai (X) Bernaddin (2011: 129)	3. Eektivitas pemerintah	2. Mempersiapkan pegawai agar memiliki Kemampuan berkinerja baik untuk memimpin organisasi		
		1. Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja pemerintah karena pegawai yang diberdayakan mampu memutuskan sendiri hal-hal yang seharusnya dilakukan.	5	
	4. Pembelajaran atas resiko	2. Kemampuan dalam melayani Masyarakat sesuai dengan tugas yang telah diamanatkan		6
		1. Mningkatkan partisipasi pegawai dalam proses pembelajaran serta pengambilan resiko atas pekerjaan yang diemban.		7
	5. Pengalaman mengemban tugas	2. Memiliki pengalaman penting serta peningkatan kemampuan yang berkesingambungan dalam melaksanakan tugas kerja dengan tanggung jawab yang tinggi di instansi		8
		1. Pemberdayaan memberikan fondasi penting bagi pegawai dijadikan pedoman dan rujukan bagi pegawai untuk mengemban tugas lemgaya yang menjadi wewenang pegawai.		9
		2. Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidangnya dan dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik		10
		1. Kuantitas pekerjaan ( <i>quantity of work</i> );	1. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sebagaimana yang ditetapkan instansi	1
		2. Kualitas pekerjaan ( <i>quality of work</i> );	1. Melaksanakan tugas dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian.	2
			2. Melaksanakan tugas dengan pertimbangan dalam pemanfaat kelengkapan sarana dalam menganani tugas-tugas yang ada dengan baik dalam instansi.	3
		3. Kemandirian ( <i>dependability</i> )	1. Kemampuan melaksanakan tugas denga, fleksibilitas berpikir.	4
			2. Kemampuan melaksanakan tugas dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.	5
		4. Insiatif ( <i>initiative</i> );	1. Kemapuan dalam ketelitian, presisi, kerapian dalam pelaksanaan tugas.	6
			2. Memiliki kemampuan dalam mengembangkan dan kelengkapan dalam menganani tugas-tugas yang ada diperusahaan.	7

---

5. Adaptabilitas ( <i>adaptability</i> )	1. Kemampuan untuk beradaptasi, untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi	8
6. Kerja sama ( <i>cooperation</i> )	1. Kemampuan dalam kelompok untuk bekerja sama dengan teman sejawat. 2. Kemampuan dalam menjalin hubungan kerja dengan mitra kerja	9 10

---

Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi di Kantor Camat Medan Barat Kota Medan yang berjumlah 37 (tigapuluh tujuh) orang menjadi sampel. ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013;87) menyatakan bahwa bila populasi kurang dari 100 (Seratus) orang, maka lebih baik semuanya dijadikan sampel.

Kecamatan Medan Barat adalah salah satu dari 21 kecamatan yang berada di bagian tengah wilayah Kota Medan memiliki luas  $\pm$  540.9 Ha dan berada pada ketinggian 26 – 50 meter di atas permukaan laut. Kecamatan Medan Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tanggal 10 Mei 1973. Kecamatan Medan Barat ini merupakan Kecamatan inti di Kota Medan. Dikatakan kecamatan inti karena pada awal terbentuknya Kota Medan, Kecamatan di Kota Medan hanya ada 4 (empat) Kecamatan, salah satunya adalah Kecamatan Medan Barat. Adapun kantornya telah menempati bangunan permanen dengan luas tanah  $\pm$  1500 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 812 m<sup>2</sup> dan dahulu bernama Kantor asisten wedana yang diresmikan pada tanggal 1 April 1971, yang beralamat di Jl. Budi Pembangunan No. 1 Medan.

Sejak terbentuknya Kecamatan Medan Barat sampai sekarang, wilayah ini telah dipimpin oleh beberapa Camat. Daftar nama Camat yang pernah memimpin di Kecamatan Medan Barat antara lain sampai hingga sekarang adalah (1) Tahzan Ginting 1971-1974, (2) Fahrurazi 1974-1978, (3) Abu Hanifah 1978-1982, (4) Gazali Pane 1982, (5) A. Rahman, (6) Anwar Ritonga, (7) Ali Chan 1996 – 1999, (8) Drs. Maulana Hutagalung 1999 – 2001, (9) Drs.

#### a. Letak Geografis Dan Luas Wilayah Kecamatan Medan Barat

Kondisi fisik wilayah Kecamatan Medan Barat secara geografis berada di wilayah tengah Kota Medan yang secara spasial merupakan dataran kemiringan antara 0-5°. Wilayah-wilayah yang berdekatan yang berbatasan langsung dengan Kecamatan Medan Barat adalah :

Sebelah Barat: berbatasan dengan Kecamatan Medan Helvetia

Sebelah Timur : berbatasan dengan Kecamatan Medan Timur

Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kecamatan Medan Petisah

Sebelah Utara: berbatasan dengan Kecamatan Medan Deli

Kecamatan Medan Barat terbagi menjadi 6 (enam) Kelurahan dan 98 lingkungan. Berikut ini kami tampilkan Tabel Kelurahan, Lurah, Luas wilayah dan Jumlah Lingkungan di Kecamatan Medan Barat hingga saat ini, yaitu:

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Kecamatan Medan Barat adalah salah satu dari 21 kecamatan yang berada di bagian tengah wilayah Kota Medan memiliki luas ± 540.9 Ha dan berada pada ketinggian 26 – 50 meter di atas permukaan laut. Kecamatan Medan Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tanggal 10 Mei 1973. Kecamatan Medan Barat ini merupakan Kecamatan inti di Kota Medan. Dikatakan kecamatan inti karena pada awal terbentuknya Kota Medan, Kecamatan di Kota Medan hanya ada 4 (empat) Kecamatan, salah satunya

adalah Kecamatan Medan Barat. Adapun kantornya telah menempati bangunan permanen dengan luas tanah ± 1500 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 812 m<sup>2</sup> dan dahulu bernama Kantor asisten wedana yang diresmikan pada tanggal 1 April 1971, yang beralamat di Jl. Budi Pembangunan No. 1 Medan.

Sejak terbentuknya Kecamatan Medan Barat sampai sekarang, wilayah ini telah dipimpin oleh beberapa Camat. Daftar nama Camat yang pernah memimpin di Kecamatan Medan Barat antara lain sampai hingga sekarang adalah (1) Tahzan Ginting 1971-1974, (2) Fahrurazi 1974-1978, (3) Abu Hanifah 1978-1982, (4) Gazali Pane 1982, (5) A. Rahman, (6) Anwar Ritonga, (7) Ali Chan 1996 – 1999, (8) Drs. Maulana Hutagalung 1999 – 2001, (9) Drs. Reza Zulfi 2002 – 2005, (10) Drs. Pardamean Siregar 2005 – 2010, (11) Syahrul Efendi Rambe S.Sos 2010 – 2012, (12) Sutan Tolang Lubis, Sstp, Msp 2012 – 2014, (13) Rasyid Ridho Nasution, Sstp 2014 – 2017, (14) Rudi Faizal Lubis, Ap, M.Si 2017 S/D Sekarang.

Tabel 2. Karakteristik Responden penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Pegawai
1	Lebih dari 50 tahun	4
2	40 s.d. 49 tahun	20
3	30 s.d. 39 tahun	9
4	Kurang dari 30 tahun	4
Jumlah		37

Berdasarkan tabel di atas, pegawai dengan usia antara 40 tahun sampai dengan usia 49 tahun berjumlah 20 orang atau 54,05% dari seluruh jumlah pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan, Data ini sekaligus mencerminkan pegawai usia antara 40 tahun sampai dengan usia 49 tahun lebih banyak dari usia lainnya.

Tabel 3. Karakteristik Responden penelitian Berdasarkan Pendidikan

No	Karakteristik pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SLTA	5
2	Diploma	5
3	S1	25

4	S2	2
Jumlah		37

Berdasarkan tabel di atas pegawai dengan Pendidikan S-1 berjumlah 27 orang atau 72,97 % dari seluruh sampel pegawai. Data ini sekaligus mencerminkan pegawai berpendidikan S-1 lebih banyak daripada yang lainnya.

Dari tabel 4.17 dapat diketahui jumlah skor jawaban 10 item angket adalah 1076 dari 37 orang responden Variabel Bebas (X) Pemberdayaan Aparatur Pemerintah dengan rata-rata jawaban responden adalah 2,90, tergolong kategori tinggi artinya Pemberdayaan Aparatur Pemerintah diterapkan adalah baik dan tepat dalam mendukung Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan.

Dapat dikemukakan hasil angket tentang pelaksanaan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah berdasarkan item pertanyaan secara rinci sebagai berikut :

1. Pemberdayaan kemampuan pegawai memberikan wewenag dalam tugas penting terkait dengan berbakat yang ada di perintahan, dari 37 orang responden, 35 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 109, Rata-rata jawaban responden 2,94 angka ini tergolong tinggi. Artinya Pemberdayaan kemampuan pegawai memberikan wewenag dalam tugas penting terkait dengan berbakat yang ada di perintahan.

2. Pemberdayaan mampu memetakan calon penting yang akan memegang peranan strategis bagi instansi masa yang akan datang, dari 37 orang responden, 35 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 109, dimana Rata-rata jawaban responden 2,94 angka ini tergolong tinggi. Artinya Pemberdayaan mampu memetakan calon penting yang akan memegang peranan strategis bagi instansi masa yang akan datang.

3. Mempersiapkan pegawai agar memiliki Kemampuan berkinerja baik untuk memimpin organisasi, dari 37 orang responden, 35 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 109, dimana Rata-rata jawaban responden 2,94 angka ini tergolong tinggi. Artinya Mempersiapkan pegawai agar memiliki Kemampuan berkinerja baik untuk memimpin organisasi.

4. Mempersiapkan pegawai agar memiliki Kemampuan berkinerja baik untuk memimpin organisasi, dari 37 orang responden, 35 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 109, dimana Rata-rata jawaban responden 2,94 angka ini tergolong tinggi. Artinya Mempersiapkan pegawai agar memiliki Kemampuan berkinerja baik untuk memimpin organisasi

5. Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja pemerintah karena pegawai yang diberdayakan mampu memutuskan sendiri hal-hal yang seharusnya dilakukan, dari 37 orang responden, 31 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 105, dimana Rata-rata jawaban responden 2,83 angka ini tergolong tinggi. Artinya Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja pemerintah karena pegawai yang diberdayakan mampu memutuskan sendiri hal-hal yang seharusnya dilakukan.

6. Kemampuan dalam melayani Masyarakat sesuai dengan tugas yang telah diamanatkan, dari 37 orang responden, 30 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 102, dimana Rata-rata jawaban responden 2,75 angka ini tergolong tinggi. Artinya Kemampuan dalam melayani Masyarakat sesuai dengan tugas yang telah diamanatkan

7. Meningkatkan partisipasi pegawai dalam proses pembelajaran serta pengambilan resiko atas pekerjaan yang diemban, dari 37 orang responden, 32 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 106, dimana Rata-rata jawaban responden 2,86 angka ini tergolong

tinggi. Artinya Meningkatkan partisipasi pegawai dalam proses pembelajaran serta pengambilan resiko atas pekerjaan yang diemban

8. Memiliki pengalaman penting serta peningkatan kemampuan yang berkesingambungan dalam melaksanakan tugas kerja dengan tanggung jawab yang tinggi di instansi, dari 37 orang responden, 33 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 107, dimana Rata-rata jawaban responden 2,89 angka ini tergolong tinggi. Artinya Memiliki pengalaman penting serta peningkatan kemampuan yang berkesingambungan dalam melaksanakan tugas kerja dengan tanggung jawab yang tinggi di instansi

9. Pemberdayaan memberikan fondasi penting bagi pegawai dijadikan pedoman dan rujukan bagi pegawai untuk mengemban tugas lemgaya yang menjadi wewenang pegawai, dari 37 orang responden, 36 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 110, dimana Rata-rata jawaban responden 2,97 angka ini tergolong tinggi. Artinya Pemberdayaan memberikan fondasi penting bagi pegawai dijadikan pedoman dan rujukan bagi pegawai untuk mengemban tugas lemgaya yang menjadi wewenang pegawai

10. Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidangnya dan dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik dari 37 orang responden, 35 orang menjawab Ya, dengan jumlah skor 109, dimana Rata-rata jawaban responden 2,94 angka ini tergolong tinggi. Artinya Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidangnya dan dapat menjalankan tugas dan wewenangnya dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan yang telah dilakukan pemberdayaan merupakan hubungan antara individu yang berkelanjutan melalui pemberian wewenang dan tanggung-jawa buntut membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen dalam

melaksanakan tugas dan fungsi pemerintah melalui kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan pelayanan public, Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaanya, pemberdayaan Aparatur Pemerintah memiliki pengaruh yang positif sedang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan dimana hasil penelitian berdasarkan uji korelasi Pemberdayaan Aparatur Pemerintah terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,49. dimana tabel kritik r product moment (n =37) dengan df = 95 % terdapat angka r tabel = 0.325 dimana  $r_{xy} = 0,49 > 0,25$  ini menyatakan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah memiliki pengaruh yang positif sedang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan, hasil penelitian ini mengemukakan bahwa semakin baik Pemberdayaan Aparatur Pemerintah yang dimiliki pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan yang dibentuk dalam dimensi, Berbakat, Suplai Calon Pimpinan pemerintah, Eektivitas pemerintah, Pembelajaran atas resiko dan Pengalaman mengemban tugas, maka akan diikuti oleh semakin meningkat Kuantitas pekerjaan (quantity of work), Kualitas pekerjaan (quality of work), Kemandirian (dependability), Inisiatif (initiative), Adaptabilitas (adaptability) dan Kerja sama (cooperation) yang membentuk Kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan, upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan dipengaruhi dan diperlukan tindakan Pemberdayaan Aparatur Pemerintah melalui pengembangan Berbakat, Suplai Calon Pimpinan pemerintah, Eektivitas pemerintah, Pembelajaran atas resiko dan Pengalaman mengemban tugas pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

*Pengaruh Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan*

*Mahyudin Situmeang*

A.A. Anwar Prabu, 2010,: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya

Arenawati, 2016,: Administrasi Pemerintahan Daerah PT. Graha Ilmu, Jakarta

Banbang Rudito dkk, 2016: Aparatur Sipil Negara, PT. Kharisma Putra Utama, Bandung

Donni Juni Priansa, 2017: Manajemen Kinerja Kepegawaian PT. Pustaka, Yogyakarta

Hikmat, 2011 : Metode Penelitian PT. Graha Ilmu, Bandung

Muh Kadarisman, 2018 : Manajemen Aparatur Sipil Negara PT. Raja Grafindo, Jakarta

Makmur, 2017 : Kerangka Teori dan Ilmu Administrasi Negara PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Mandar Maju, 2011 : Administrasi Kepegawaian Negara Bandung

Mahi M. Hikmat, 2011,: Metode Penelitian, PT Graha Ilmu

Sugiyono, 2017 : Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif PT. Alfabeta Bandung.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara