

PENGARUH EMPOWERMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KOTABARU

**Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)
Fakultas Sosial dan Politik
Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin**

Abstrak: Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan juga menganalisa pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotabaru. Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang bersifat eksplanasi ilmu dapat digolongkan pada jenis penelitian kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variable atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen dan diarahkan untuk menggambarkan adanya sebab akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variable, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan. Hasil penelitian diperoleh Empowerment didapatkan nilai sig. 0.000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya variabel Empowerment berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja. Hal ini bermakna apabila empowerment dapat lebih ditingkatkan dimasa yang akan datang, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotabaru. Dengan kata lain, semakin tinggi empowerment, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kotabaru. Pemberdayaan merupakan suatu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen

Kata Kunci: Empowerment, Kinerja

Abstract: The purpose of this study is to determine and also analyze the effect of Empowerment on Performance in the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning in Kotabaru Regency. This research uses quantitative data analysis methods. This type of research is included in the type of research that is explanatory in nature. developed in management and directed to describe the existence of causation between several situations described in the variable, and on that basis a conclusion is drawn. The research results obtained Empowerment obtained sig. 0.000 is less than 0.05, which means that the Empowerment variable has a significant effect on the dependent variable Performance. This means that if empowerment can be further enhanced in the future, it will be able to improve employee performance at the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning in Kotabaru District. In other words, the higher the empowerment, the higher the performance of the employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population Control and Family Planning in Kotabaru Regency. Empowerment is an effort that must be made for the creation of quality human resources, who have the ability to utilize, develop and master science and technology as well as management skills.

Keywords: Empowerment, Performance

DAFTAR PUSTAKA

- Applebaum, S.H., Hare, A. 1996. "Selfefficacy as a mediator of goal setting and performance some human resoure applications". *Journal of Managerial Psychology*. 11:3:33-47.
- Applebaum, S.H., Hebert, D., Leroux, S. 1999. "Empowerment : power, culture and leadership – a strategy or fad for the millennium". *Journal of Workplace Learning : Employee Counselling Today*. 1:7: 233- 54.
- Hardy, C., Leiba-O'Sullivan, S. 1998. "The power behind empowerment: implications for research and practice". *Human Relation*. New York. 451-83.
- Howell, J.M., Avolio, B.J. 1993. "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation" Key Predictors of Consolidate-business-unit Performance. *Journal of Applied Psychology*. 78:891- 902.
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan Ratnawati, 2004. "Upaya Pemberdayaan Karyawan: Suatu Pendekatan Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Intrinsik". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 1:1:56-63.
- Keller, T., Dansereau, F. 1995. "Leadership and empowerment: a social exchange perspective". *Human Relations*. 48:127-45. Khan, S. 1997. "The Key to Being a Leader Company: Empowerment". *Journal for Quality and Participatio*. 44-50.

- Kinorika Dewi, 2003. "Employee Empowerment: Suatu Model Konseptual Untuk Meningkatkan Standar Kinerja Organisasi". Ekobis. 4:2:201-09.
- Koberg, et al. 1999. Antecedents and Outcomes of Empowerment. *Group & Organization Management*. 24:1:71-91.
- Mahardiani. 2004. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemberdayaan Karyawan di RS
- Roemani Semarang. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.
- Nelson, Bob. 2003. 1001 Cara Memberdayakan Karyawan. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nilmawati. 2003. "Mencapai Kesuksesan Organisasi Melalui Pemberdayaan Karyawan". Ekobis. 4:2:211-220.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyudi. 2002. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan Perum Perumnas Regional V di Semarang. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.
- Thomas, K.W., Velthouse, B.A. 1990. "Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation". *Academy of Management Review*. 15: 4-666.