

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, PENDELEGASIAN WEWENANG, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO

Salomytha Donabella Nanono¹, Christoffel Kojo², Mirah Helen Rogi³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Raatulangi,
Manado, Indonesia

salomythananono@gmail.com, christoffelkojo@gmail.com, mirarogi2505@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of Employee Empowerment, Delegation of Authority, and Career Development on Employee Work Effectiveness at the Investment and One-Stop Integrated Services Office of Manado City. This research employs a quantitative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using the SPSS version 24 program. The population in this study consisted of all Civil Servants at the Investment and One-Stop Integrated Services Office of Manado City, totaling 60 people. The sampling technique used was saturated sampling (sampling jenuh), whereby the entire population was used as the research sample. The results of the study indicate that, simultaneously, Employee Empowerment, Delegation of Authority, and Career Development have a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness. Partially, Employee Empowerment, Delegation of Authority, and Career Development each have a positive and significant effect on Employee Work Effectiveness at the Investment and One-Stop Integrated Services Office of Manado City. Thus, improving employee empowerment, delegation of authority, and career development can enhance employee work effectiveness at the Investment and One Stop Integrated Services Office of Manado City

Keywords: *Employee Empowerment, Delegation of Authority, Career Development, Work Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Pendelegasian Wewenang, dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 24. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pemberdayaan Pegawai, Pendelegasian Wewenang, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Secara parsial, pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Dengan demikian, peningkatan pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

pengembangan karir dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

Kata Kunci: *Pemberdayaan Pegawai, Pendelegasian Wewenang, Pengembangan Karir, Efektivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN) menjadi salah satu agenda prioritas dalam mendukung visi Kota Manado sebagai Beranda Sulawesi Utara dan Indonesia ke Asia Pasifik, sehingga kualitas ASN menjadi tulang punggung tata Kelola pemerintahan yang responsive dan berorientasi pelayanan. Efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM aparatur, sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang menegaskan bahwa pelayanan publik harus diselenggarakan berdasarkan asas profesionalitas, akuntabilitas, serta ketepatan waktu. Pada instansi pelayanan perizinan, efektivitas kerja pegawai menjadi sangat penting karena kualitas dan ketepatan waktu pelayanan dirasakan secara langsung oleh Masyarakat dan pelaku usaha.

Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh pemberdayaan pegawai yang belum optimal mengingat kompleksitas jenis layanan dan beragamnya jabatan fungsional, pendelegasian wewenang yang masih cenderung terpusat pascapenyederhanaan birokrasi, serta terbatasnya pengembangan karir pegawai. Hal ini tercermin dari data kepegawaian yang menunjukkan 18,31% pegawai telah menduduki jabatan yang sama selama 8-10 tahun dan 12,68% lebih dari 10 tahun.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan ketiga faktor tersebut dengan efektivitas kerja. Penelitian Purukan et al. (2022) menemukan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan penelitian Hasan dan Putri (2023) menemukan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan. Penelitian Marcus et al. (2023) menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan, sementara pendelegasian wewenang berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Sebaliknya, penelitian Mutiara et al. (2025) menemukan bahwa Ali dan Alimuddin (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada sektor jasa. Ketidakkonsistenan temuan tersebut, ditambah minimnya kajian pada instansi pelayanan perizinan terpadu yang menguji ketiga faktor secara simultan, menjadi kesenjangan penelitian yang mendasari studi ini.

Penelitian ini memiliki nilai keberuan dengan menguji secara simultan pengaruh pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Pemilihan objek penelitian ini penting karena DPMPTSP merupakan organisasi publik yang memiliki peran strategis daam memberikan pelayanan perizinan kepada Masyarakat, sehingga efektivitas kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan publik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir, baik secara parsial maupun simultan, terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi grand theory yang mendasari penelitian ini, karena keempat variabel yang dikaji berkaitan langsung dengan fungsi-fungsi MSDM. SDM dipandang sebagai aset penting bagi keberlangsungan organisasi (Zahari et al., 2022), sehingga diperlukan pengelolaan yang sistematis agar setiap pegawai mampu memberikan kontribusi optimal melalui pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, dan motivasi yang tepat (Nurdin et al., 2024). Dalam kerangka MSDM, fungsi perencanaan berkaitan dengan pengembangan karir, fungsi pengorganisasian melandasi pendelegasian wewenang, fungsi motivasi membentuk pemberdayaan pegawai, dan fungsi evaluasi berperan mengukur efektivitas kerja pegawai (Siagian, 2023).

Efektivitas kerja dipahami sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui proses kerja yang tepat sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan sasaran yang diharapkan (Wijaya dalam Ananda et al., 2025). Efektivitas kerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui indikator pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tepat waktu (Admosoeprapto dalam Ananda et al., 2025).

Pemberdayaan pegawai merupakan strategi organisasi dalam memberikan tanggung jawab dan keterlibatan langsung kepada pegawai agar mampu mengembangkan potensi dan berkontribusi secara optimal (Widodo, 2022). Indikator pemberdayaan pegawai dalam penelitian ini meliputi meaning, competence, self-determination, dan impact (Lesmana, 2025).

Pendelegasian wewenang adalah pembagian wewenang dan tanggung jawab formal kepada bawahan untuk melaksanakan kegiatan tertentu (Purwanti et al., 2025), dengan indikator wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), dan akuntabilitas (*accountability*) (Cen, 2023).

Pengembangan karir merupakan peningkatan status pegawai dalam jalur karir organisasi sebagai bentuk pengakuan atas kemampuan dan kinerjanya (Siagian, 2023), yang diukur melalui indikator kebutuhan karir, perlakuan adil dalam berkarir, promosi, dan pengembangan tenaga kerja (Rivai dalam Putri, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Marcus et al. (2023) menemukan bahwa pemberdayaan pegawai dan pendelegasian wewenang secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, meskipun pendelegasian wewenang secara parsial tidak signifikan. Sebaliknya, Sihotang et al. (2024) serta Natalia dan Putriani (2022) membuktikan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Pada variabel pengembangan karir, Lukar et al. (2023) dan Noor dan Hamsiah (2024) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sementara Musak et al. (2024) menemukan pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada objek penelitian yang juga berada di lingkungan Dinas Penanaman Modal. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (research gap), khususnya belum tersedianya kajian yang menguji pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan

pengembangan karir secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada instansi pelayanan perizinan, sehingga penelitian ini menawarkan kebaruan dari sisi kombinasi variabel dan objek penelitian, yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan pemberdayaan pegawai (X1), pendelegasian wewenang (X2), dan pengembangan karir (X3) sebagai variabel bebas yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai (Y), sehingga hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.

H2: Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.

H3: Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.

H4: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif jenis survei (Amruddin et al., 2022) guna menguji pengaruh pemberdayaan pegawai (X1), pendelegasian wewenang (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi tersebut, yaitu 60 orang, dijadikan populasi sekaligus sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh, karena kecilnya jumlah populasi memungkinkan seluruh anggotanya diteliti (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk sangat setuju, kepada seluruh responden, dan diperkuat dengan data sekunder dari studi pustaka serta dokumentasi instansi.

Penelitian ini melibatkan empat variabel. Pemberdayaan pegawai diukur menggunakan indikator *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Lesmana, 2025). Pendelegasian wewenang diukur melalui indikator wewenang, tanggung jawab, dan akuntabilitas (Cen, 2023). Pengembangan karir mencakup indikator kebutuhan karir, perlakuan yang adil dalam berkarir, promosi, dan pengembangan tenaga kerja (Rivai dalam Putri, 2023), sedangkan efektivitas kerja dinilai dari pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tepat waktu (Admosoeprapto dalam Ananda et al., 2025). Kelayakan instrumen diperiksa lebih dahulu melalui uji validitas dengan membandingkan nilai *r* hitung terhadap *r* tabel, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (Ghozali, 2021; Darma, 2021).

Sebelum pengujian regresi dilakukan, data diperiksa lebih dulu melalui uji normalitas, uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Pengaruh antarvariabel selanjutnya dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh parsial setiap variabel bebas, uji F untuk menilai pengaruh simultan ketiga variabel bebas pada taraf signifikansi 5% (Rahman et al., 2022), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variasi efektivitas kerja pegawai (Elfrianto et al., 2025).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel

Penelitian ini melibatkan 60 pegawai DPMPSTSP Kota Manado sebagai responden. Ditinjau dari jenis kelamin, responden perempuan mendominasi dengan 37 orang (61,7%), sedangkan laki-laki berjumlah 23 orang (38,3%). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang di atas 46 tahun (39 orang atau 65,0%), diikuti kelompok 36-45 tahun (12 orang, 20,0%), 26-35 tahun (7 orang, 11,7%), dan 20-25 tahun (2 orang, 3,3%). Tingkat pendidikan responden didominasi lulusan S1 sebanyak 41 orang (68,3%), diikuti S2 (8 orang, 13,3%), Diploma (7 orang, 11,7%), dan SMA/ sederajat (4 orang, 6,7%). Berdasarkan masa jabatan, kelompok terbanyak berada pada rentang 2-4 tahun (20 orang, 33,3%), diikuti 8-10 tahun (13 orang, 21,7%), 5-7 tahun (12 orang, 20,0%), lebih dari 10 tahun (9 orang, 15,0%), dan kurang dari 2 tahun (6 orang, 10,0%).

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	38,3
	Perempuan	37	61,7
Usia	20-25 tahun	2	3,3
	26-35 tahun	7	11,7
	36-45 tahun	12	20,0
	> 46 tahun	39	65,0
Pendidikan	SMA/ Sederajat	4	6,7
	Diploma	7	11,7
	S1	41	68,3
	S2	8	13,3
Masa Jabatan	< 2 tahun	6	10,0
	2-4 tahun	20	33,3
	5-7 tahun	12	20,0
	8-10 tahun	13	21,7
	> 10 tahun	9	15,0

Sumber: Data diolah (2026)

4.2 Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Seluruh item pernyataan pada variabel pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, pengembangan karir, dan efektivitas kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar

daripada r tabel sebesar 0,2542 ($N = 60$, $\alpha = 0,05$). Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,632 hingga 0,658, seluruhnya lebih besar dari batas kritis 0,60.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pemberdayaan Pegawai (X1)	0,651	> 0,60	Reliabel
Pendelegasian Wewenang (X2)	0,632	> 0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,658	> 0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,633	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), didukung oleh grafik histogram yang simetris dan sebaran titik pada Normal P-P Plot yang mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 pada ketiga variabel independen, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang diperkuat oleh uji Glejser dengan seluruh nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, model memenuhi asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi.

Tabel 4.3 Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (K-S) = 0,200	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance = 0,817; VIF = 1,223	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance = 0,855; VIF = 1,170	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X3	Tolerance = 0,813; VIF = 1,230	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser, Sig. = 0,157-0,670; titik residual acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2026)

4.3 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil regresi linear berganda menunjukkan konstanta sebesar 4,680, koefisien pemberdayaan pegawai sebesar 0,217, koefisien pendelegasian wewenang sebesar 0,532, dan koefisien pengembangan karir sebesar 0,251. Dengan demikian, persamaan regresi yang diperoleh adalah

$Y = 4,680 + 0,217X_1 + 0,532X_2 + 0,251X_3 + e$. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel bebas diikuti oleh peningkatan efektivitas kerja pegawai, dengan pendelegasian wewenang memberikan kontribusi terbesar dilihat dari nilai koefisien dan Beta yang paling tinggi.

Tabel 4.4 Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,680	-	-	-
Pemberdayaan Pegawai (X1)	0,217	0,244	2,523	0,015
Pendelegasian Wewenang (X2)	0,532	0,483	5,115	0,000
Pengembangan Karir (X3)	0,251	0,270	2,791	0,007

Sumber: Data diolah (2026)

Uji simultan (Uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 25,029 yang melampaui F tabel 2,77 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, nilai R^2 sebesar 0,573 menunjukkan bahwa 57,3% variasi efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, sedangkan 42,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 4.5 Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Statistik	Sig.	Keputusan
H1: $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$ secara simultan	$F = 25,029$	0,000	Diterima
H2: $X_1 \rightarrow Y$	$t = 2,523$	0,015	Diterima
H3: $X_2 \rightarrow Y$	$t = 5,115$	0,000	Diterima
H4: $X_3 \rightarrow Y$	$t = 2,791$	0,007	Diterima

Sumber: Data diolah (2026)

4.4 Pembahasan

Pengaruh simultan pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja terbukti positif dan signifikan. Temuan ini memperkuat penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai grand theory dalam penelitian ini, di mana fungsi motivasi (pemberdayaan), pengorganisasian (pendelegasian wewenang), dan perencanaan (pengembangan karir) bermuara pada fungsi evaluasi, yaitu efektivitas kerja (Malayu dalam Siagian, 2023). Hasil ini sejalan dengan penelitian Marcus et al. (2023) dan

Siahaan et al. (2023) yang juga menemukan pengaruh simultan variabel serupa, serta penelitian Ali dan Alimuddin (2021) untuk pengembangan karir. Sisa variasi yang belum terjelaskan (42,7%) mengindikasikan adanya faktor lain di luar model, seperti kecerdasan emosional, komunikasi, disiplin kerja, atau lingkungan kerja.

Secara parsial, pemberdayaan pegawai terbukti berpengaruh positif meskipun kontribusinya paling kecil dibandingkan dua variabel lain. Temuan ini konsisten dengan konsep pemberdayaan dari Lesmana (2025) dan Widodo (2022), serta memperkuat hasil Purukan et al. (2022) dan Marcus et al. (2023). Kecilnya kontribusi ini sejalan dengan rendahnya skor pada indikator pengambilan keputusan mandiri (X1.6), yang mengindikasikan pegawai masih terbatas berinisiatif akibat ketatnya standar operasional pelayanan perizinan, sehingga instansi perlu memberi ruang diskresi terbatas bagi pegawai teknis.

Pendelegasian wewenang menunjukkan pengaruh positif dengan kontribusi terbesar, sejalan dengan konsep Cen (2023) dan hasil penelitian Natalia dan Putriani (2022), Mutiara et al. (2025), serta Sandy dan Arini (2023). Namun, temuan ini berbeda dengan Marcus et al. (2023) yang menemukan pengaruh tidak signifikan pada instansi lain, yang mengindikasikan bahwa efektivitas pendelegasian dapat bergantung pada karakteristik dan budaya kerja tiap instansi. Skor terendah pada indikator batas kewenangan pelaporan (X2.5) menunjukkan perlunya panduan teknis pelimpahan wewenang yang lebih eksplisit di setiap jenjang jabatan.

Pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sejalan dengan konsep Batubara et al. (2025) dan hasil penelitian Ali dan Alimuddin (2021) serta Lukar et al. (2023). Berbeda dengan hasil ini, penelitian Musak et al. (2024) pada instansi sejenis justru menemukan pengaruh yang tidak signifikan, yang mengisyaratkan bahwa keberhasilan pengembangan karir bergantung pada konsistensi kebijakan dan transparansi proses promosi. Skor terendah pada indikator keadilan kesempatan karir (X3.5) menunjukkan perlunya transparansi kriteria seleksi diklat dan promosi bagi seluruh pegawai.

Belum diujinya ketiga variabel tersebut secara simultan pada objek pelayanan perizinan seperti DPMPTSP menjadi salah satu kebaruan (novelty) penelitian ini, sekaligus menegaskan relevansi praktisnya bagi peningkatan kinerja pelayanan publik. Keterbatasan penelitian ini terletak pada besaran R^2 sebesar 57,3%, yang mengindikasikan masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi efektivitas kerja pegawai

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado, dengan pendelegasian wewenang sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling besar. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara bersama-sama akan mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai di lingkungan pelayanan perizinan.

Secara praktis, pimpinan DPMPTSP Kota Manado disarankan memperjelas pembagian tugas dan kewenangan antarjenjang jabatan mengingat besarnya pengaruh pendelegasian wewenang,

sekaligus memperluas ruang partisipasi dan otonomi kerja pegawai serta menjaga konsistensi dan transparansi kebijakan pengembangan karir. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat relevansi fungsi motivasi, pengorganisasian, dan perencanaan dalam MSDM terhadap efektivitas kerja pegawai sektor publik. Mengingat ketiga variabel bebas hanya mampu menjelaskan 57,3% variasi efektivitas kerja, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas cakupan objek dan sampel penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- [2] Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 113-126.
- [3] Ananda, R., Amiruddin, & Hamidah. (2025). *Variabel kerja (kompilasi konsep)*. UMSU Press.
- [4] Batubara, R. W., Roni, S., Purba, R., Siahaan, R., Op. Sunggu, B. I., & Wahyudi, D. A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Wawasan Ilmu.
- [5] Cen, C. C. (2023). *Pengantar Manajemen*. PT Inovasi Pratama Internasional
- [6] Elfrianto., Nur' Afifah., Pulungan, L. H., & Irvan. (2025). *Panduan lengkap analisis statistik untuk penelitian skripsi, tesis, dan disertasi*. Umsu Press
- [7] Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasan, A. A., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1404-1416.
- [9] Lesmana, H. S. J. (2025). *Etika profesi*. Yayasan Berkah Askara Cipta Karya.
- [10] Lukar, G. G. B., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2023). Pengaruh keahlian kerja, pengembangan karir dan self-efficacy terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal EMBA*, 11(4).
- [11] Marcus, G., Dotulong, L., & Raintung, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1074-1086.
- [12] Musak, D., Taroreh, R. N., & Loindong, S. S. R. (2024). Pengaruh pendidikan, pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(3), 1171-118
- [13] Mutiara., Simamora, F. N., & Koto, M. S. (2025). Pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kepolisian Resor Sibolga. *Talenta Masa Depan Indonesia*, 1(1), 19-29.
- [14] Natalia, T. S., & Putriani, D. A., (2022). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 3(1), 44-60
- [15] Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola talenta untuk kinerja optimal*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- [16] Purukan, W., Lengkong, V., & Roring, F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 89-99.

- [17] Purwanti, P., Fattah, M., Sofiati, D., Anandya, A., Illahi, R. W., Nurnuha, L., & Bahri, M. Q. (2025). *Dasar-dasar manajemen & aplikasinya dalam pengelolaan perikanan*. Media Nusa Creative
- [18] Putri, K. (2023). *A to Z manajemen talenta*. CV. Green Publisher Indonesia
- [19] Sandy, B., & Arini, E. (2023). Pengaruh Pelimpahan Wewenang Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Lebong. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 445-456.
- [20] Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- [21] Siahaan, S. O. K., Koto, M. S., & Sipahutar, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 128-147.
- [22] Widodo, S. (2022). *Kepemimpinan: Konsep, teori, & fenomena*. PT Nasya Expanding Management.
- [23] Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, Kristanto, T., Sihombing, L., Mu'ah, Hariyanti, Muftiasa, A., Sushardi, & Nuryati. (2022). *Manajemen SDM (strategi organisasi bisnis modern)*. Seval Literindo Kreasi.