

ANALISIS PEMBERDAYAAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR SERTA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP EFISIENSI KERJA PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN PIDIE

Mastura¹⁾, Husaini Abdullah²⁾, Syamsul Akmal³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email: mastura120204@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email: husaini.sigli@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jabal Ghafur
email: syamsulakmal3@unigha.ac.id

Info Artikel	Abstrak
Riwayat Artikel: Diterima: 18-08-2025 Direvisi: 18-01-2026 Dipublikasikan: 20-01-2026	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberdayaan pegawai, pengembangan karir serta kepemimpinan spiritual terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda dan melibatkan populasi pegawai sebanyak 121 orang dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden yang diambil menggunakan teknik <i>Proportional Stratified Random Sampling</i>. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan <i>software SPSS 22.0 for Windows</i>. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y=1.790+0.742X_1+0.242X_2+0.061X_3$; Konstanta sebesar 1.790 menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan, maka Efisiensi Kerja pada Kantor Bupati Pidie sebesar 1.790. Koefisien regresi Pemberdayaan Pegawai (X_1) sebesar 0,742 berarti setiap kenaikan 1% Pemberdayaan Pegawai akan meningkatkan Efisiensi Kerja sebesar 0,742% sehingga menunjukkan terjadinya peningkatan Efisiensi kerja (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Koefisien Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,242 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% Pengembangan Karir akan meningkatkan Efisiensi Kerja sebesar 0,242% sehingga menunjukkan terjadinya peningkatan Efisiensi kerja (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Sedangkan Kepemimpinan Spiritual (X_3) memiliki koefisien 0,061 yang berarti pengaruhnya positif namun tidak signifikan terhadap Efisiensi Kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dan pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai secara signifikan, sementara kepemimpinan spiritual belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kata Kunci: Pemberdayaan Pegawai, Pengembangan Karir, Kepemimpinan Spiritual, Efisiensi Kerja.
Nomor DOI : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 Cara Mensitasi : Mastura. Abdullah, H. Akmal, S. 2026. Analisis Pemberdayaan Pegawai, Pengembangan Karir Serta Kepemimpinan Spiritual Terhadap Efisiensi Kerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. 4(1): 40-54.	

Article Info	Abstract
Article History : Received: 18-08-2025 Revised: 18-01-2026 Published: 20-01-2026	<i>This study aims to analyze employee empowerment, career development, and spiritual leadership on employee work efficiency at the Regent Office of Pidie Regency. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis method and involves a population of 121 employees with a sample size of 48 respondents selected using Proportional Stratified Random Sampling technique. Data analysis used validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS 22.0 for Windows software. The analysis results obtained the regression equation $Y=1.790+0.742X_1+0.242X_2+0.061X_3$. A constant of 1.790 indicates that if the independent variables are considered constant, then Work Efficiency at the Pidie Regent Office is 1.790. The Employee Empowerment (X_1) regression coefficient of 0.742 means that every 1% increase in Employee Empowerment will increase Work Efficiency by 0.742%, thus indicating an increase in Work Efficiency (Y) at the Pidie Regency Regent Office. The Career Development (X_2) coefficient of 0.242 shows that every 1% increase in Career Development will increase Work Efficiency by 0.242%, thus indicating an increase in Work Efficiency (Y) at the Pidie Regency Regent Office. Meanwhile, Spiritual Leadership (X_3) has a coefficient of 0.061, which means it has a positive but not significant effect on Work Efficiency. This study shows that appropriate employee empowerment and career development can significantly increase employee work efficiency, while spiritual leadership has not shown a significant effect.</i> Keywords: Employee Empowerment, Career Development, Spiritual Leadership, Work Efficiency.
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Mastura, Abdullah, H. Akmal, S. 2026. Analysis of Employee Empowerment, Career Development and Spiritual Leadership on Work Efficiency at the Pidie Regency Regent's Office. 4(1): 40-54.	

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Efisiensi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama instansi pemerintahan yang dituntut memberikan pelayanan publik secara cepat, tepat, dan efektif. Efisiensi tidak hanya terkait dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga bagaimana pekerjaan dilakukan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Pidie, permasalahan efisiensi kerja pegawai masih terlihat dari rendahnya tingkat keterlibatan pegawai, minimnya program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan pengambilan keputusan, serta kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi kerja pegawai, baik dari aspek internal pegawai maupun faktor organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efisiensi kerja. Salah satu faktor penting adalah pemberdayaan pegawai, yang memberikan kesempatan dan wewenang lebih luas kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta menyelesaikan tugas sesuai kompetensi. Pegawai yang merasa diberdayakan akan memiliki rasa tanggung jawab dan motivasi yang lebih tinggi, sehingga berimplikasi pada peningkatan efisiensi kerja.

Selain itu, pengembangan karir juga menjadi aspek krusial dalam mendorong peningkatan kinerja. Program pengembangan karir yang jelas akan memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi, menumbuhkan loyalitas, serta menekan tingkat kejenuhan kerja. Dengan adanya jalur

karir yang terarah, pegawai lebih terdorong untuk bekerja efisien karena melihat adanya peluang peningkatan posisi dan penghargaan.

Faktor lainnya adalah kepemimpinan spiritual, yaitu gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, keadilan, kepercayaan, dan keteladanan. Kepemimpinan spiritual diyakini mampu membentuk budaya kerja yang harmonis dan etis, yang pada akhirnya dapat mendukung terciptanya efisiensi kerja. Namun, efektivitasnya masih perlu diteliti lebih lanjut dalam konteks birokrasi pemerintahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai, pengembangan karir, serta kepemimpinan spiritual terhadap efisiensi kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Perumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie?
3. Apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.
4. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap efisiensi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORITIS

Pemberdayaan Pegawai

Menurut Komaling et al., (2023) pemberdayaan pegawai termasuk bentuk motivasi bagi pegawai, karena pemberdayaan dapat membantu meningkatkan partisipasi pegawai secara lebih efektif. Pemberdayaan mengajarkan pegawai dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan pegawai yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka.

Salah satu ciri-ciri intrinsik dalam faktor pemberdayaan pegawai, yaitu pemberian hak, wewenang, dan kewajiban kepada pegawai untuk mengatur, bertanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu sesuai aturan yang berlaku. Pemberdayaan secara konseptual adalah upaya untuk memberikan otonomi, kepercayaan atasan untuk bawahan, dan mendorong mereka untuk menjadi kreatif untuk menyelesaikan (Muliati, 2021).

Pemberdayaan pegawai merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdaya untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam perusahaan dan mendorong pegawai tersebut untuk ikut terlibat dalam aktivitas tersebut yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menunjukkan rasa tanggung jawabnya. Selain itu, Pemberdayaan juga merupakan suatu proses dalam rangka menciptakan kekuatan atau kemampuan seseorang atau beberapa orang sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan baik menggunakan fisik (tenaga) maupun menggunakan akal/pikiran (Gani et al., 2023).

Menurut Kuo dalam Diana et al., (2024) indikator dalam mengukur pemberdayaan pegawai yaitu sebagai berikut:

1. *Meaning*, dimana pegawai memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya.
2. *Competence*, dimana pegawai percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. *Self-determination*, dimana pegawai memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan
4. *Impact*, pegawai percaya bahwa ia dapat memengaruhi system organisasi dimana ia bekerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya (Wiyono et al., 2023).

Menurut Putri, et al., (2024) untuk menjalankan tahapan ini dengan efektif, program karier harus disesuaikan dengan kebutuhan individu pada berbagai tahap kehidupan dan karier mereka.

1. Karier Awal: tahap pembentukan karier ini menekankan pentingnya memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan di awal karier.
2. Karier Pertengahan: pada tahap ini, individu sering mengalami pengalaman baru seperti penugasan khusus, promosi, dan transfer.
3. Karier Akhir: pada tahap ini, fokusnya adalah memberikan pelatihan kepada penerus, mengurangi beban kerja, dan melakukan pendelegasian tugas-tugas utama.

Menurut Handoko dalam Saraswati et al., (2024), berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah:

- 1) Kebijakan Organisasi
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Pelatihan
- 4) Latar Belakang Pendidikan
- 5) Pengalaman Kerja

Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian), kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan (Hendri, 2021).

Menurut Putra dalam Nurdin et al., (2022) dalam konteks organisasi kepemimpinan spiritual adalah hubungan interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang lebih luas untuk mendapatkan makna yang lebih besar dalam organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara bersama-sama.

Menurut Zaneta, (2023) kepemimpinan spiritual memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari pendekatan kepemimpinan lainnya.

1. Kepemimpinan spiritual menekankan pada aspek spiritualitas.
2. Kepemimpinan spiritual melibatkan upaya pengembangan nilai-nilai yang kuat dalam organisasi.
3. Kepemimpinan spiritual menggali potensi intrinsik pegawai.

Adapun menurut Husni et al., (2022), terdapat lima indikator dari kepemimpinan spiritual, yaitu:

- 1) *Vision*
- 2) *Hope/faith*
- 3) *Altruistic Love*
- 4) *Meaning / Calling*
- 5) *Membership*

Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. Bekerja dengan efisiensi adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sesedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan (Damayanti et al., 2023).

Menurut Sedarmayanti dalam Suharyanto, (2019), efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara ukuran suatu pekerjaan yang dilakukan dengan ukuran hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Adapun menurut Feriandy, (2023) beberapa faktor penting yang memengaruhi efisiensi kerja melibatkan aspek-aspek berikut:

1. Teknologi dan Alat Kerja
2. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai
3. Manajemen Waktu
4. Motivasi Pegawai

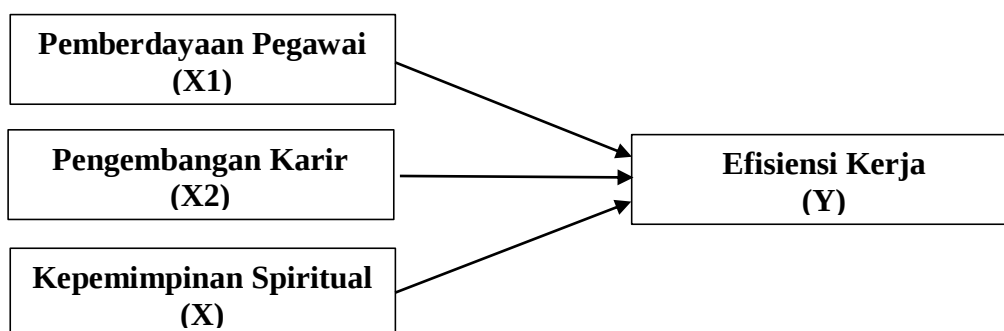
5. Desain Organisasi
6. Kesejahteraan Pegawai
7. Komunikasi yang Efektif
8. Pengukuran Kinerja
9. Fasilitas dan Lingkungan Kerja
10. Fasilitas dan Lingkungan Kerja

Indikator efisiensi kerja Menurut Syamsi dalam Christa et al., (2021), adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang dan tujuan pekerjaan, mengerti latar belakang dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Perencanaan, membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan.
- 3) Pemanfaatan sumber daya, pembagian pekerjaan-pekerjaan besar menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil.
- 4) Kemampuan, kenali kemampuan diri dan jangan malu belajar dari orang lain.
- 5) Semangat kerja, semangat pantang menyerah dan saling menguatkan.

Kerangka Pemikiran

Beberapa faktor yang diduga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja adalah pemberdayaan pegawai, pengembangan karir, dan kepemimpinan spiritual. Secara rinci kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga pemberdayaan pegawai, pengembangan karir, dan kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Objek penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie yang berjumlah 121 orang. Dari jumlah tersebut, diambil sampel sebanyak 48 responden dengan menggunakan teknik *Proportional*

Stratified Random Sampling. Objek penelitian difokuskan pada analisis pengaruh pemberdayaan pegawai, pengembangan karir, dan kepemimpinan spiritual terhadap efisiensi kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian yang diambil adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Bupati Kabupaten Pidie dengan jumlah 121 pegawai. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode *stratified proportional sampling* dengan pendekatan fraksi sampling 40% dari total populasi 121 pegawai, sehingga diperoleh sampel sebanyak 48 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara. Pertama, kuesioner, yaitu dengan memberikan pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan variabel penelitian kepada responden. Kedua, observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi pegawai untuk memperoleh informasi yang relevan. Ketiga, wawancara, yaitu komunikasi tatap muka dengan responden melalui pertanyaan yang telah dipersiapkan guna mendapatkan data yang lebih mendalam. Terakhir, studi pustaka, yaitu mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai, pengembangan karir, dan kepemimpinan spiritual terhadap efisiensi kerja. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui serta menguji ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur untuk dipergunakan sebagai pengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kemudian, kusioner dapat dinyatakan valid jika hasil nilai rhitung lebih besar dari r-tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator Variabel	r hitung	r tabel
X1.1	0.818	0.279
X1.2	0.817	0.279
X1.3	0.752	0.279
X1.4	0.872	0.279
X2.1	0.884	0.279
X2.2	0.894	0.279
X2.3	0.843	0.279
X2.4	0.888	0.279
X2.5	0.871	0.279
X3.1	0.794	0.279
X3.2	0.786	0.279
X3.3	0.761	0.279
X3.4	0.902	0.279
X3.5	0.864	0.279
Y1	0.555	0.279
Y2	0.663	0.279
Y3	0.425	0.279
Y4	0.630	0.279
Y5	0.823	0.279

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} untuk seluruh item indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} (0.279), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Pemberdayaan Pegawai (X_1)	0,825
Pengembangan Karir (X_2)	0,920
Kepemimpinan Spiritual (X_3)	0,880
Efisiensi Kerja (Y)	0,861

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 22.0. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	
	Deviation	.93836087
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.129
	Negative	-.213
Kolmogorov-Smirnov Z		1.476
Test Statistic		.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,100 lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu $\alpha = 0,05$ ($0,100 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. Uji Multikoleniaritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
Variabel Pemberdayaan Pegawai (X_1)	,348	2.873
Variabel Pengembangan Karir (X_2)	,282	3.547
Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_3)	,180	5.547

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memenuhi kriteria bebas multikolinearitas karena semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data digunakan *software* SPSS Versi 22.0 dan hasilnya ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T tabel	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.790	1.287		1.391	1.680	.171		
	Variabel Pemberdayaan Pegawai	.742	.125	.630	5.953	1.680	.000	.348	2.873
	Variabel Pengembangan Karier	.242	.099	.287	2.443	1.680	.019	.282	3.547
	Variabel Kepemimpinan Spiritual	.061	.133	.068	.461	1.680	.647	.180	5.547

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil analisis data menggunakan program *software* SPSS versi 22.00 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.790 + 0.742X_1 + 0.242X_2 + 0.061X_3$$

Adapun persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.790 menunjukkan bahwa jika variabel pemberdayaan pegawai (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepemimpinan spiritual (X_3) dianggap konstan, maka Efisiensi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie adalah sebesar 1.790.
2. Koefisien regresi variabel pemberdayaan pegawai sebesar 0,742 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel pemberdayaan pegawai akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai sebesar 0,742%, yang berarti pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh yang nyata terhadap efisiensi kerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Pidie.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,242, menunjukkan bahwa setiap peningkatan

1% pada variabel pengembangan karir akan meningkatkan efisiensi kerja sebesar 0,242%, ini juga berarti bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang nyata terhadap efisiensi kerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Pidie.

4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan spiritual sebesar 0,061 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel kepemimpinan spiritual akan meningkatkan efisiensi kerja sebesar 0,061%, ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh namun tidak signifikan.

Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	T tabel	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.790	1.287		1.391	1.680	.171		
Variabel Pemberdayaan Pegawai	.742	.125	.630	5.953	1.680	.000	.348	2.873
Variabel Pengembangan Karier	.242	.099	.287	2.443	1.680	.019	.282	3.547
Variabel Kepemimpinan Spiritual	.061	.133	.068	.461	1.680	.647	.180	5.547

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji, dua variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variabel pemberdayaan pegawai (X_1) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai t hitung $5,953 > t$ tabel $1,680$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Variabel pengembangan karir (X_2) juga berpengaruh signifikan dengan t hitung $2,443 > t$ tabel $1,680$ dan signifikansi $0,019 < 0,05$. Sebaliknya, variabel kepemimpinan spiritual (X_3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan t hitung $0,461 < t$ tabel $1,680$ dan signifikansi $0,647 > 0,05$.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.282	3	66.761	70.980	.000 ^b
Residual	41.384	44	.941		
Total	241.667	47			

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} 70.980 > F_{tabel} 2,816$. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa maka dapat disimpulkan bahwa, secara bersama-sama, ketiga variabel independen yaitu pemberdayaan (X_1), pengembangan karier (X_2), dan kepemimpinan spiritual (X_3) berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.910 ^a	.829	.817	.970	.829	70.980	3	44	.000	.813

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.829, kontribusi atau pengaruh gabungan dari ketiga variabel independen, yaitu Pemberdayaan (X_1), Pengembangan Karier (X_2), dan Kepemimpinan Spiritual (X_3) terhadap variabel dependen Efisiensi Kerja (Y) adalah sebesar 82,9%. Dengan kata lain, 82,9% variasi dalam efisiensi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut dalam model regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar dijelaskan oleh faktor lain.

Hubungan variabel Pemberdayaan Pegawai dengan variabel Efisiensi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Efisiensi Kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alshemmari, (2023) yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai yang meliputi pelimpahan wewenang, keterlibatan, kepercayaan, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Selain itu, Hidayati et al., (2024) juga menyebutkan bahwa pemberdayaan pegawai berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, yang berdampak langsung pada efisiensi kerja organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Hubungan Variabel Pengembangan Karir dengan Efisiensi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi, variabel Pengembangan Karier berpengaruh dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa adanya program pengembangan karier yang baik akan mendorong pegawai

untuk bekerja lebih efisien. Sejalan dengan itu, Ariska et al., (2024) dalam penelitiannya juga menyatakan hal yang serupa bahwa pengembangan karier memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa peluang promosi jabatan, pelatihan rutin, serta pembinaan karier secara terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan efisiensi kerja di perusahaan.

Hubungan Variabel Kepemimpinan Spiritual terhadap Efisiensi Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,647 (lebih besar dari 0,05). Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Nafidzi, (2020) dalam penelitiannya, ditemukan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menyimpulkan bahwa pimpinan yang menerapkan nilai-nilai spiritual seperti keteladanan, visi bermakna, cinta altruistik, dan motivasi spiritual mampu meningkatkan motivasi kerja dan semangat pegawai dalam mencapai target organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi kerja.

Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Gede et al., (2023) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dijelaskan bahwa pegawai cenderung bekerja berdasarkan aturan baku dan SOP yang berlaku, sehingga faktor spiritualitas pimpinan tidak banyak memengaruhi motivasi maupun efisiensi kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Prabaswara et. al., (2022) yang menemukan bahwa Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,327 (> 0,05)$, ketidaksignifikanan ini disebabkan adanya perbedaan kepercayaan dan pandangan spiritual antar karyawan, sehingga nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh pimpinan tidak seragam diterima dan dimaknai oleh seluruh karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang Analisis Pemberdayaan Pegawai, Pengembangan Karir serta Kepemimpinan spiritual terhadap Efisiensi Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
$$Y = 1.790 + 0.742X_1 + 0.242X_2 + 0.061X_3.$$
2. Secara simultan (bersama-sama) variabel Pemberdayaan Pegawai, Pengembangan Karier, dan Kepemimpinan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 70,980 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu secara bersama-sama memengaruhi Efisiensi Kerja pegawai.
3. Variabel Pemberdayaan Pegawai (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 5,953 > t_{tabel} 1,680$ artinya variabel Pemberdayaan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Variabel Pengembangan Karir (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,443 > t_{tabel} 1,680$ artinya variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Efisiensi Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Variabel Kepemimpinan Spiritual (X_3) diperoleh nilai t

hitung $0.461 < t_{\text{tabel}} 1,680$ artinya variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Kerja (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

4. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.829, menunjukkan bahwa sebesar 82,9% variasi Efisiensi Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan Pegawai, Pengembangan Karier, dan Kepemimpinan Spiritual, sedangkan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayati, T., Erwandha, A. Z., Tito, D. M., Apriliana, D., Anabella, L. V., & Hisana, S. S. (2024). Pengaruh keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. *SOCIETIES: Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(2), 99–116. <https://doi.org/10.26858/societies.v0i0.68479>
- Agustina Saraswati, M., Cay, S., (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. In *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/3077>
- Alshemmari, J. M. H. J. (2023). *An Empirical Study on Employee Empowerment Role in Increasing Efficiency of Employee Performance*. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(1), 52–71. <https://doi.org/10.33168/LISS.2023.0104>
- Ariska, D. D., Nurbaiti, N., & Daulay, A. N. (2024). *The Effect of Work Life Balance and Career Development on Employee Productivity (Case Study of the Medan Regional Office of AJB Bumiputera 1912)*. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.32503/jmk.v9i1.5319>
- Christa, R., Frendy, T., Pelleng, A. O., (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/productivity/article/view/36115>
- Damayanti, A., Muhammadiyah, U., Andriani, S. D., Hariasih, M., (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan: Peran Mediasi Brainstorming. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1). <https://doi.org/10.21070/ups.1754>
- Feriandy, & Wahyu, R. E. (2023). *Dinamika kolaborasi tim dan efisiensi kerja: Kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi*. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 1763-1770. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2395>
- Gani, M., Rusli, M., (2023). Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *MARS: Jurnal Magister Research*, 2(2), 28–35. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/MARS/article/view/488>

- Gani, M., Rusli, M., (2023). Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *MARS: Jurnal Magister Research*, 2(2), 28–35. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/MARS/article/view/488>
- Komaling, G., Dotulong, L., & Loindong, S. (2023). The influence of emotional intelligence, work involvement and employee empowerment on the performance of North Sulawesi Province Plantation Service Employees. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1334–1343. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52386>
- M. IRFANI HENDRI, R. P. T. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2). <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.47573>
- Nadyah Amelia Putri, & Ni Made Ida Pratiwi. (2024). Peranan Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Service. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 171–180. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i3.988>
- Nafidzi, E. (2020). Pengaruh spiritual leadership terhadap performa pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2). [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5814](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5814)
- Nurdin, D., & Kusdianingsih, D. (2022). Analisis Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara. *PRODU: Prokurasi Edukasi – Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v4i2.5314>
- Simanjuntak, D. K., Siagian, N., & Sinaga, K. (2024). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Mukti Farma. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 10(4), 430–439. <https://doi.org/10.56015/gjikplp.v10i4.254>
- Prabaswara, I., & Widodo, U. (n.d.). Pengaruh spiritual leadership, budaya organisasi, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Polidayaguna Perkasa). *Prosiding Seminar Nasional*. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/view/1129>
- Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening. *MANAJERIAL*, 6(2), 68. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i2.922>
- Husni, M. (2022). Pengaruh Spiritual Leadership dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pt. Sarana Tegal Intijaya) [Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin]. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/economos/article/download/3452/2230/>

- Muliati. (2021). Kompensasi, pemberdayaan pegawai dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Telkomsel Area IV Makassar. *Nobel Management Review*, 2(2). <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/1834>
- Wiyono, D., & Ariyanti, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 349–362. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.1045>
- Zaneta, J. (2023). Kajian Literatur: pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Guru. *MBIC: Management Business Innovation Conference*, 14(2). <https://e-journal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/NMar>