

ABSTRAK

Natasyah Nelfita, NIM : 7213210011. “Pengaruh *Empowerment* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. *Empowerment* didefinisikan sebagai upaya pemberdayaan pegawai melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka, sedangkan *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian mencakup seluruh pegawai KPKNL Medan sebanyak 44 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai beta sebesar 0,358 dan signifikansi 0,021. *Self-efficacy* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai beta sebesar 1,141 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 71% terhadap kinerja pegawai (*Adjusted R Square*), dengan 29% dipengaruhi oleh faktor lain. Hambatan dalam implementasi *empowerment* dan *self efficacy* diidentifikasi yaitu rendahnya kompetensi dan rasa percaya diri pegawai dalam menangani tugas-tugas yang kompleks. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan kompetensi direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Empowerment*, *Self-Efficacy*, Kinerja Pegawai, KPKNL Medan.

ABSTRACT

Natasyah Nelfita, NIM : 7213210011. “The Effect of Empowerment and Self-Efficacy on Employee Performance at the State Assets And Auction Service Office (KPKNL) Medan”.

This study aims to analyze the influence of empowerment and self-efficacy on employee performance at the State Assets and Auction Service Office (KPKNL) Medan. Empowerment is defined as the effort to empower employees by granting authority, responsibility, and recognition of their contributions, while self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to complete complex tasks. The research method employed is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research sample consists of all 44 employees of KPKNL Medan. The results show that empowerment has a positive and significant effect on employee performance, with a beta value of 0.358 and a significance level of 0.021. Self-efficacy also has a positive and significant effect, with a beta value of 1.141 and a significance level of 0.000. Simultaneously, these two variables contribute 71% to employee performance (Adjusted R Square), with the remaining 29% influenced by other factors. Obstacles in implementing empowerment and self-efficacy were identified, including low employee competence and lack of confidence in handling complex tasks. Therefore, training and competency development programs are recommended to improve overall employee performance.

Keywords: Empowerment, Self-Efficacy, Employee Performance, KPKNL Medan.