

1-12-B-Hubungan Pemberdayaan dan Kepuasan Terhadap Kinerja

by Ratna Amiruddin Setiawan

Submission date: 08-Jun-2023 02:43PM (UTC+0700)

Submission ID: 2111614134

File name: 12-Artike_RAtna_Univ_majalengka.docx (245.99K)

Word count: 1801

Character count: 12530



Volume xx No xx (Tahun)

Wahana : Tridarma Perguruan Tinggi

ISSN : 2654-4954 (online) | 0853-4403 (Print)

<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/whn>



Hubungan Pemberdayaan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kabupaten Majalengka

Ratna ^{a,1}, Amiruddin Setiawan ^{b,2}, Tris Dina Susanti ^{c,3}

^{a, b, c} Administrasi Publik, Universitas Majalengka, Majalengka Indonesia

email coresponden author: ratnasukmayanti@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey dan metode analisis jalur. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di wilayah Majalengka sebanyak 80 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa daftar pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, peningkatan pemberdayaan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 3,2 persen. (2) Peningkatan kepuasan kerja meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 19 persen (3) pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, peningkatan pemberdayaan meningkatkan kepuasan sebesar 12 persen.

9

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between empowerment and job satisfaction on employee performance in Majalengka Regency. This research uses a quantitative approach, with survey methods and path analysis techniques. The sample in this study was employees in the Majalengka environment with a sample size of 80 employees. The data collection technique in this research is by using a questionnaire containing several lists of statements. The results showed that (1) employee performance was directly affected by empowerment. Increased empowerment would result in an increase in performance of 3.2 percent. (2) Increased job satisfaction will result in an increase in employee performance by 19 percent. (3) job satisfaction is directly affected by empowerment, increasing empowerment will result in an increase in satisfaction by 12 percent.

Sejarah Artikel

Diterima : 1 Juni 2023

Disetujui : 7 Juni 2023

Kata kunci:

Pemberdayaan Karyawan,
Kepuasan Kerja, Kinerja

Keywords:

*Employee Empowerment, Job
Satisfaction, Performance*

Pendahuluan

Kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat keberhasilan ini disebut *level of*



¹ *performance* atau level kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui bagaimana karyawan merespon berbagai program atau rencana perusahaan, yang kemudian menjadi umpan balik yang sangat berharga dari perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat keberhasilan ini disebut *level of performance* atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut dikatakan sebagai pegawai yang tidak produktif.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan, Salah satunya adalah pemberdayaan karyawan. Karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pemberdayaan dan kepuasan terhadap kinerja telah dilakukan oleh para peneliti di Indonesia. Namun demikian, beberapa simpulan dari hasil penelitian masih terdapat beberapa factor yang perlu dibenahi di beberapa sektor. Hazizma (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya Bariya Samiun, Herman Sjahrudin, dan Suseno H. Purnomo (2017) meneliti tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dita Cucu Kartika, Ma'ruf Akbar, dan Rugaiyah (2018) pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Majalengka Jawa Barat. Efendy Rasji dan Diana R. S. Maramis (2017) meneliti tentang pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Manado. Handi Brata (2017) meneliti tentang pengaruh kepastian tugas terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis: kasus pegawai negeri sipil universitas di Kalimantan Barat.



1 Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui bagaimana karyawan merespon berbagai program atau rencana perusahaan, yang kemudian menjadi umpan balik yang sangat berharga dari perusahaan (Kartika dan Kihatu, 2010). Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012: 225) faktor-faktor yang mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan karena dapat bersifat positif dan negative. Variabel-variabel yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, perasaan stres, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup. Kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam menentukan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya, jika organisasi tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung akan meninggalkan organisasinya, begitu pula sebaliknya (Aydogdu, 2011). Herzberg dalam Hartono (2013) mengemukakan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan psikologis yang berkaitan dengan penghargaan terhadap pekerjaannya dan merupakan sumber kepuasan.

3 Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pemberdayaan dan kepuasan terhadap kinerja telah dilaksanakan. Diantaranya adalah Kadek Sri Widayanti dan Ni Ketut Sariyathi (2016) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memiliki arti bahwa manajer yang telah melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan tinggi. Sebaliknya, apabila pemberdayaan karyawan belum sepenuhnya dilakukan oleh manajer, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin rendah. Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail et al. (2011), Kuo et al. (2010), Parameswari dan Rahyuda (2014) dan Jafari et al. (2013) yang membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.

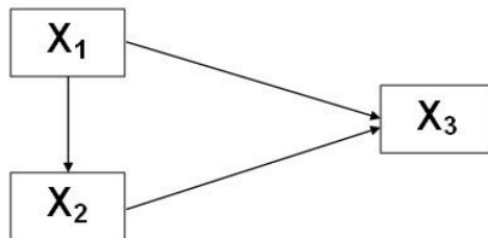
Berdasarkan para peneliti terdahulu di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pemberdayaan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan dilingkungan Kabupaten Majalengka

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan tehnik analisis jalur (*path analysis*). Variabel dalam teknik analisis jalur terdiri dari dua jenis, yaitu



variabel endogen (variabel terikat) dan variabel eksogen (variabel bebas). Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah pemberdayaan, kepuasan kerja, dan kinerja Karyawan. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu kinerja Karyawan dan variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan dan kepuasan kerja. Adapun model konstelasi sebagai berikut:



Ket:

X₁ : Pemberdayaan (variabel eksogen)

X₂ : Kepuasan Kerja (variabel eksogen)

X₃ : Kinerja Karyawan (variabel endogen)

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara efektivitas tim dengan kekompakan pada lampiran diperoleh konstanta regresi $a = 71,25$ dan koefisien regresi $b = 0,302$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 71,25 + 0,302X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Diketahui bahwa, hasil uji signifikansi persamaan regresi ini diperoleh $F_{hitung} = 0,130$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} 1,71$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan tidak signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = 14,171$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,701$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Selanjutnya peneliti melakukan perhitungan uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi Kinerja Karyawan (X_3) atas Kepuasan (X_2). Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara efektivitas tim dengan komunikasi pada lampiran, diperoleh konstanta regresi $a =$



77,959 dan koefisien regresi $b = 0,19$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 77,959 + 0,19X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Dapat dipahami bahwa, persamaan regresi $\hat{X}_3 = 77,959 + 0,19X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = -1,23663E-06$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 1,701$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar $-2703804,744$ lebih kecil dari $F_{tabel} 1,701$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Berikutnya peneliti melakukan perhitungan uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi Pemberdayaan atas Kepuasan Kerja. Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kepercayaan dengan komunikasi pada lampiran diperoleh konstanta regresi $a = 83,55$ dan koefisien regresi $b = 0,12$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 83,555 + 0,12X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 83,555 + 0,12X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 5,30582097$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 1,701$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = -1,28336643$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,701$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Selanjutnya dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung keompakan terhadap efektivitas tim, nilai koefisien jalur sebesar $0,003$ dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar $9,641$. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ sebesar $1,67$. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian pemberdayaan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja karyawan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung positif oleh pemberdayaan. Meningkatnya pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar $3,2$ persen. Dari hasil



perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap efektivitas tim, nilai koefisien jalur sebesar 0,381 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 0,776 sedangkan nilai koefisien untuk $\alpha = 0,05$, dengan demikian kepuasan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan. Meningkatnya kepuasan akan mengakibatkan peningkatan efektivitas tim kinerja sebesar 19 persen. Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kekompatan terhadap komunikasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,24 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 5,306. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$. Dapat dipahami bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dapat diterima. Berikutnya hasil penelitian memberikan temuan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan dipengaruhi secara langsung positif oleh pemberdayaan. Meningkatnya pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan sebesar 12 persen.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa (1) kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh pemberdayaan, (2) Meningkatnya kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (3) kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung oleh pemberdayaan.

Referensi

- Hazizma, L.S. (2013) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.11 No.3 September 2013. Hal. 233-244
- Bariya Samiun, Herman Sjahrudin, dan Suseno H. Purnomo (2017) Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* Issue 2 (Oktober, 2017). Hal. 47-61.
- Dita Cucu Kartika, Ma'ruf Akbar, dan Rugaiyah (2018) Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Majalengka Jawa Barat. *Jurnal SAP* Vol. 2 No. 3 April 2018. Hal. 207-214.
- Efendy Rasji dan Diana R. S. Maramis (2017) Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Negeri Manado. *Prosiding Sentrinov Tahun 2017 Volume 3 – ISSN: 2477 – 2097*. Hal. EB-72-EB-83



- Handi Brata (2017) meneliti tentang pengaruh kepastian tugas terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis: kasus pegawai negeri sipil universitas di Kalimantan Barat. Prosiding Seminar Nasional Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi 2017. Universitas Tanjungpura Pontianak 23-24 Mei 2017. Hal 1-11.
- 1 Kartika Endo Wijaya, Thomas S. Kihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), h: 100-112.
- Wibowo. 2008. Pengaruh Jabatan, Pemberdayaan karyawan dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 5, No. 3, Hal 341-364.
- 1 Aydogdu Sinem, Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal Internasional Review of Management and Marketing*, 1(3), pp: 43-53
- 1 Hartono Brian dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papanons Pizza City of Tomorrow. *Jurnal*. 1(1), h: 1-8.
- 7 Kadek Sri Widayanti dan Ni Ketut Sariyathi (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: Hal 7022-7049.
- 3 Ismail, Azman, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad dan Munirah Hanim Yusuf. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*. Vol. 2. No. 1. Hal. 89-107.
- 3 Parameswari, Anak Agung Anggita dan Agoes Ganesha Rahyuda. (2014) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Gianyar, Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3. No. 12. Hal. 3781-3800.
- 3 Jafari, Vorya, Mohamad Ali Moradi dan Mohamad Ahanchi. 2013. An Examination of the Relationship between Empowerment and Organizational Commitment (Case Study Kurdistan Province Electric Staff). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Vol. 4. No. 12. Hal. 860-868.

1-12-B-Hubungan Pemberdayaan dan Kepuasan Terhadap Kinerja

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

28%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to iGroup Student Paper	8%
2	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	7%
3	Submitted to Udayana University Student Paper	6%
4	Submitted to St. Petersburg College Student Paper	2%
5	Submitted to Universitas Negeri Manado Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
7	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1%
9	Submitted to Keimyung University Student Paper	1%

10

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

1-12-B-Hubungan Pemberdayaan dan Kepuasan Terhadap Kinerja

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7
