

Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai

Riski M Lamato

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk
Email: riski.lamato46@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of employee empowerment on employee performance, as well as the effect of job satisfaction on employee performance simultaneously on employee performance. Data collection used primary data obtained from employees at the Makassar City Health Facility Security Center Office where sampling used a saturated sample where all members of the population were sampled so that a sample of 82 respondents was determined. The results of the questionnaire have been tested for validity and assumptions, multicollinearity assumptions, and heteroscedasticity. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 26 (Statistical Program For Social Science) program. The results showed that both partially and simultaneously employee empowerment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance so that all hypotheses proposed are accepted.*

Keywords: *Employee Empowerment, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para pegawai pada kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar dimana pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga menetapkan sebanyak 82 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dibantu oleh program SPSS 26 (Statistical Program For Social Science). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga semua hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci: Pemberdayaan Pegawai, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Rizki M Lamato : Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan menurut (Priansa, 2016) pemberdayaan adalah hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi.

Untuk melakukan pemberdayaan diperlukan suatu Kerjasama antar sesama pegawai dan harus saling membangun rasa kepercayaan diri agar pemberdayaan tersebut berjalan dengan lancar. 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.

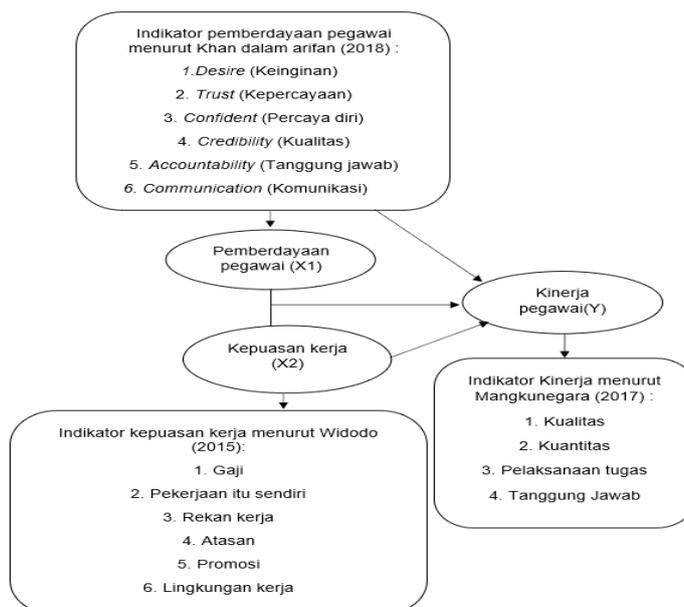
Selain itu, pemberdayaan juga merupakan suatu proses dalam rangka menciptakan kekuatan atau kemampuan seseorang atau beberapa orang sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan baik menggunakan fisik (tenaga) maupun menggunakan akal (pikiran) untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut akan membuat manajemen perusahaan mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Sedangkan, menurut (Wibowo, 2017), kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerjaan tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan persepsi mereka tentang pekerjaan. Dia juga menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka Yakini akan mereka terima setelah mereka melakukan sebuah pengorbanan. Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independent dengan variabel dependen. Sugiyono, (2014)

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan pendekatan survei analitik dengan desain penelitian cross-sectional. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data angka untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Sampel total terdiri dari 82 orang. Pendekatan kuantitatif digunakan bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas yaitu pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis data analisis pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Kemudian diperoleh hasil penelitian, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:”

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Pemberdayaan Pegawai (X1)	X1.1	0.475	0,235	Valid
	X1.2	0.448	0,235	Valid
	X1.3	0.480	0,235	Valid
	X1.4	0.475	0,235	Valid
	X1.5	0.345	0,235	Valid
	X1.6	0.476	0,235	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.442	0,235	Valid
	X2.2	0.355	0,235	Valid
	X2.3	0.369	0,235	Valid
	X2.4	0.371	0,235	Valid
	X2.5	0.614	0,235	Valid
	X2.6	0.551	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.564	0,235	Valid
	Y1.2	0.473	0,235	Valid
	Y1.3	0.314	0,235	Valid
	Y1.4	0.515	0,235	Valid

Sumber : Data olahan SPSS Versi 26 (2023)

Pada tabel 1 diketahui bahwa semua butir instrumen variabel bebas (Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja) (X1 dan X2) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) (Y) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (0,235).

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Pemberdayaan Pegawai (X1)	0.711	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.604	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.615	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa semua butir instrumen variabel bebas (Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja pegawai) dinyatakan reliabel karena nilai mempunyai koefisien alpha > 0.60.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

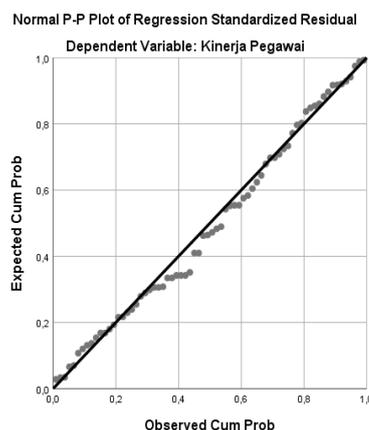
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,18505615
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,041
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 26 Data diolah (2023)

Pada tabel 3 hasil pengujian tersebut menjelaskan dari hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai test static sebesar 0,094 > 0,05. Selanjutnya asymp sig.(2-tailed/2 arah) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada variabel ini berdistribusi normal.

Selain itu untuk menguji normalitas data digunakan pendekatan P-P plot antara *expected cumulatif probability* dengan *observed cumulatif probability*, yang disajikan pada gambar berikut:



Uji Multikolinearitas

Berikut Hasil Uji multikolinearitas:

Tabel 4 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemberdayaan Pegawai	,976	1,024
	Kepuasan Kerja	,976	1,024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pemberdayaan pegawai sebesar $0,976 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.024 < 10$ maka nilai pemberdayaan pegawai dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Sedangkan nilai *tolerance* kepuasan kerja sebesar $0,976 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1.024 < 10$ maka nilai kepuasan kerja dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas.

Berikut hasil uji gletser:

Tabel 5 Hasil uji heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,312	,532		2,467	,016
	Pemberdayaan Pegawai	-,269	,096	-,326	-1,790	,686
	Kepuasan Kerja	,008	,088	,011	,091	,928

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Data olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel pemberdayaan pegawai (X1) sebesar 0,686 lebih besar dari 0,05 dan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,928 lebih besar dari 0,05. Karena masing-masing nilai probabilitas (Sig.) > 0.05 , maka disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Pembahasan

Berikut hasil analisis statistik deskriptif:

Tabel 6 Hasil statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberdayaan Pegawai	70	4,17	4,83	4,4523	,12910
Kepuasan Kerja	70	4,00	4,75	4,3876	,14120
Kinerja Pegawai	70	4,13	5,00	4,5507	,19547
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan jumlah data sample yakni sebanyak 82 . Dari 82 sampel tersebut (minimum) variabel pemberdayaan pegawai sebesar 4,17 ,kepuasan kerja sebesar 4,00 dan kinerja pegawai sebesar 4,13. Total (maximum) variabel pemberdayaan pegawai sebesar 4,83 ,variabel kepuasan kerja sebesar 4,75 dan variabel kinerja pegawai sebesar 5,00. Dengan demikian variabel pemberdayaan pegawai memiliki standar deviasinya (0,12910) dan nilai mean (4,4523), variabel kepuasan kerja mempunyai nilai standar deviasi (0,14120) dan nilai mean (4,3876), dan variabel kinerja

Rizki M Lamato : Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

pegawai mempunyai standar deviasinya (0,19547) dan nilai mean (4,5507). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi *outliers* pada data, karena standar deviasi kurang dari nilai mean.

Analisis regresi linear berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 7 Hasil analisis statistik inferensial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,912	,978		1,955	,055
	Pemberdayaan Pegawai	,420	,177	,277	2,370	,021
	Kepuasan Kerja	,175	,162	,126	1,081	,284

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1.912 (\text{Konstanta}) + 0.420 (X_1) + 0,175 (X_2) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan diatas, konstanta sebesar 1.912 ($a=1.912$). Jika pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol (0), atau tetap maka besaran nilai kinerja pegawai adalah sebesar 1.912.
- Koefisien X_1 (Pemberdayaan Pegawai) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,420 menyatakan bahwa apabila pemberdayaan pegawai naik sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,420.
- Koefisien X_2 (Kepuasan Kerja) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,175 menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja naik sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,175.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8 Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,077	,18780

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 8 koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,104 atau 10,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa 10,4% pengaruh kinerja pegawai disebabkan oleh pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja. Sedangkan 89,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian Hipotesis

Rizki M Lamato : *Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*

Berikut hasil Uji T:

Tabel 9 Hasil uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,912	,978		1,955	,055
	Pemberdayaan Pegawai	,420	,177	,277	2,370	,021
	Kepuasan Kerja	,175	,162	,126	1,081	,284

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai t hit untuk variabel pemberdayaan pegawai sebesar 2.370 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,021 lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai t tab dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas = $70-2-1 = 67$ maka diperoleh nilai t tab sebesar 1.996. Oleh karena itu, nilai t hit untuk koefisien variabel pemberdayaan pegawai sebesar 2.370 lebih besar dari t tab sebesar 1.996 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel pemberdayaan pegawai (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai t hit untuk variabel bebas kepuasan kerja sebesar 1.081 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,284 > 0,05. Nilai t tab dengan $\alpha=0,05$ dan derajat bebas = $70-2-1 = 67$ maka diperoleh nilai t tab 1.996. Oleh karena itu, nilai t hit untuk koefisien variabel sebesar 1.081 < 1.996 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial dan uji t, menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pemberdayaan pegawai yang diberikan kepada pegawai dapat membuat pengaruh yang baik pada kinerja pegawai terhadap perusahaan akan semakin baik.

Pemberdayaan karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Masadeh 2017, Ulutaş 2018), dan kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Siengthai dan Pila-Ngram 2015, Yuen et al. 2018, 2018). Beliana dkk., 2018. Meskipun demikian, kepuasan kerja dapat membantu mengatur hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja mereka (Chinomona, Popoola, dan Imuezerua 2017, Marghany 2015, Meyerson dan Dewettinck 2012, Mohapatra dan Sundaray 2018).

Adapun signifikannya pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat hasil instrumen kuesioner responden pada indikator tanggung jawab memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Karyawan yang diberdayakan organisasi akan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut penelitian Chinomona, Popoola, dan 162 Imuezerua (2017), kepuasan kerja karyawan di provinsi Gauteng, Afrika Selatan, dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk pemberdayaan karyawan, iklim etika, dukungan organisasi, kinerja karyawan, komitmen manajemen puncak, dan

kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja berpenghasilan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada uji t, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin banyak kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai namun peningkatan tersebut belum mampu memberikan pengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didasarkan pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan harapan pimpinan dan tepat waktu, serta mendapatkan apresiasi dari pimpinan, yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan budaya perusahaan dan karakteristik karyawan, apa yang mereka peroleh selama ini, termasuk gaji dan penghargaan, dianggap normal. Karena itu, kepuasan kerja tidak dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuen, Loh, Zhou, dan Wong (2018), yang menemukan bahwa kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan kinerja karyawan. Penelitian tambahan, yang dilakukan oleh Berliana, Siregar, dan Gustian (2018), menemukan bahwa jika kepuasan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu : Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak, Pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifan Nur. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*.
- Bahrin, S., Alifah, s., & Mulyono, S. (2018). *Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. TRANSISTOR Elektro Dan Informatika*.
- Bariya Samiun, Herman Sjahrudin, S. H. P. (2017). *Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Bintoro, & Daryanto, d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Catherine Cheung, Tom Baum, A. W. (2012). Relocating empowerment as a management concept for Asia. *Journal of Business Research*, 36–41.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Efendy Rasjid, D. R. S. M. (2017). *Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Negeri Manado*.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, H. . (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 25–39.
- Moeherson, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.

- Novitasari, D. P., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), Hal. 3253-3259. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Penerbit: Alfabeta. Alfabeta.
- Radiana Fitriati. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rizal Nabawi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Saputra, P. A., & Nugroho, A. (2017). Perancangan dan Implementasi Survei Kepuasan Pengunjung Berbasis Web Di Perpustakaan Daerah Kota Salatiga. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi*, 63–71.
- Setiawan, T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Platinum.
- Silaen, Sofar, dan W. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. IN MEDIA.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Alfabeta. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, P. W. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career plateau Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Madya Semarang). *Ekonomika*, 6(2), 280–297.