

## **Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai**

**Mustafa Gani<sup>1</sup>, Muhammad Rusli<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup>Manajemen, STIEM Bongaya Makassar  
*mustafa.gani@stiem-bongaya.ac.id*

**Abstract :** *Employee performance is work performance, namely the comparison between work results that can be seen in real terms with work standards that have been set by the organization. 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 reliability, as well as tested for classic assumptions in the form of Normality 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 :** Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi . 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 anggota populasi dijadikan sampel sehingga menetapkan sampel sebanyak 82 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, Asumsi Multikoloneritas, dan Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier 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. Sebagaimana yang telah dijelaskan menurut (Priansa, 2018) 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)

Pertumbuhan laba yang baik menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kondisi keuangan yang baik, sehingga dapat memengaruhi kualitas laba perusahaan tersebut. Pertumbuhan laba dapat mempengaruhi kualitas laba perusahaan karena kinerja keuangan perusahaan sangat baik jikalau dapat meningkatkan labanya yang ditandai oleh peningkatan perolehan laba yang optimal *set* menurut Nainggolan dkk., (2021). Likuiditas adalah rasio keuangan yang mengukur kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek dengan aset lancarnya. Rasio likuiditas yang umum digunakan adalah *current ratio* (Amanda dan Erinos, 2023).

*Current ratio* yang tinggi menyebabkan laba yang dihasilkan suatu perusahaan berkualitas karena manajemen perusahaan tidak perlu melakukan praktik manajemen laba. *Current ratio* (CR) atau rasio lancar merupakan rasio yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka pendeknya. Rasio lancar dapat dikatakan sebagai bentuk untuk mengukur tingkat keamanan (*margin of safety*) suatu perusahaan. Perhitungan rasio lancar dilakukan dengan cara membandingkan antara total aktiva lancar dengan total utang lancar, versi terbaru pengukuran rasio lancar adalah mengurangi sediaan dan piutang. Rasio lancar adalah rasio untuk mengukur-kemampuan perusahaan dalam menjalankan kewajiban jangka pendek nya yang segera jatuh tempo. Rasio lancar yang rendah mencerminkan munculnya permasalahan dalam likuiditasnya 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.

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan dalam bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan Setiawan, (2017). Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan Setiawan, (2017). Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki *outcomes* yang tinggi, dan dengan *outcomes* yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Setiawan, 2017). Pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, sering absen, dan datang terlambat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari Efendy Rasjid (2017) tentang Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Negeri Manado, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Radiana Fitriati, (2021) tentang Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rizal Nabawi, (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan dari (Bariya Samiun, Herman Sjahrudin, 2017) tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pekerjaan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Wijayanto, (2022) tentang Pengaruh Pemberdayaan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Career Plateau dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Madya Semarang) dimana hasil demonstrasi penelitian seluruhnya menunjukkan dampak pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, namun pada pengajuan hipotesis dengan jalur mediasi yang melibatkan variabel karakteristik pekerjaan terhadap career plateau yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Novitasari & Priyono, (2022) tentang Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Ocb Karyawan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen afektif dan pemberdayaan karyawan tidak signifikan terhadap Ocb.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana data yang dikumpulkan melalui data dari *questionnaire* dan observasi. Metode deskriptif digunakan untuk mengambil gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena, atau untuk menentukan frekuensi distribusi suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain.

Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yaitu jumlah pegawai yang bekerja di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (BPFK) yaitu berjumlah 82 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena semua pegawai akan digunakan sebagai sampel.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### *Hasil Analisis Regresi Berganda*

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Pada regresi linear berganda terdapat satu variabel yang terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu pemberdayaan pegawai (X1), kepuasan kerja (X2). Adapun hasil uji Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
 Coefficients<sup>a</sup>

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

Berdasarkan output pada tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi pemberdayaan pegawai (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) masing-masing sebesar 0,420 (X1) dan -0,175 (X2) dan nilai konstanta sebesar 1,912. Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.912 + 0.420 (X1) + 0.175 (X2) + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan persamaan di atas, 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 X1 (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 X2 (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.

*Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengukuran ini dilakukan dengan cara melihat nilai Adjusted R Square, jika nilai Adjusted R Square yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independent terhadap variabel dependen semakin besar, hal ini berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Adjusted R Square berkisar pada angka 1-0, dengan asumsi bahwa semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Untuk hasil lengkap dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 <sup>a</sup>	,104	,077	,18780

Dari hasil tabel 2. koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 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 Uji Hipotesis

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) :

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,274	2	,137	3,878	,026 <sup>b</sup>
	Residual	2,363	67	,035		
	Total	2,636	69			

Berdasarkan 3. di atas dimana nilai F hit sebesar 3.878 dengan nilai signifikansi 0.026 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari ( $k : n-k-1$ ) ( $2 : 70 - 2 - 1 = 67$ ) maka diperoleh nilai F tab = 3.134. Oleh karena itu nilai F hit 3.878 lebih besar disbanding nilai F tab 3.134 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ( $\alpha=0,05$ )  $H_0_3$  ditolak dan  $H_{a_3}$  diterima. Artinya variabel Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar.

#### Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependen). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)**

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

*Pengaruh Pemberdayaan Pegawai (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai*

*Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (Y)*

Berdasarkan tabel 4. dimana 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 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%  $H_0^1$  ditolak dan  $H_a^1$  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 Pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (Y)*

Berdasarkan tabel 4. dimana 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%  $H_0^2$  diterima dan  $H_a^2$  ditolak. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar.

**Interpretasi Hasil Penelitian**

*Pengaruh Pemberdayaan Pegawai (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar*

(Catherine *et al*, 2016) menegaskan pemberdayaan merupakan alat yang dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Penurunan kinerja dapat terjadi karena kurangnya motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji parsial dan pada 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 dan nyata pada kinerja pegawai terhadap perusahaan akan semakin baik.

Hasil tersebut dapat dilihat dari t-hitung sebesar  $2.370 > t$ - tabel sebesar 1.996, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.284 > 0.05$ . Koefisien tersebut bermakna bahwa Kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada hasil instrument kuesioner responden pada indikator kualitas yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata pada indikator lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kualitas dapat membuat perusahaan mengetahui tingkat baik buruknya kinerja dari pegawai.

Adapun signifikannya pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan melihat hasil instrument kuesioner responden pada indikator tanggung jawab memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendy Rasjid, Diana R.S. Maramis, (2017), Radiana Fitriati, (2021), Rizal Nabawi, (2019), Tafsir (2019). Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

*Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Makassar*

Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

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.

Hasil tersebut dapat dilihat dari t-hitung sebesar  $1.081 > t$ -tabel sebesar 1.996, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.021 < 0.05$ . Koefisien tersebut bermakna bahwa pemberdayaan pegawai yang tinggi terbukti memberikan kontribusi yang nyata/bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada hasil instrument kuesioner responden pada indikator gaji yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata pada indikator lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaji bisa menjadi faktor penarik bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai diakibatkan karena rendahnya kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai akibat masih kurangnya pengetahuan yang cukup terhadap tugas yang dikerjakan oleh pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil instrument kuesioner responden pada indikator kuantitas dimana hasilnya memiliki nilai rerata terendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto, (2022), Ilham *et.al* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

*Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar*

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah H3 : Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar.

Hasil uji F Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,026 dan nilai F hitung sebesar 3.878. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ) dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F

Tabel ( $3.878 > 3.134$ ) maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar. Nilai R Square adalah 0,104. Hal ini berarti 10,4% kinerja pegawai (Y) pada Kantor Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan pegawai. Sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

## **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*.
- 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.
- Ilham, M, R Idris, M Tafsir, A Kadir, B Buyamin (2022). Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediator Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi* (MEA) 6 (3), 1713-1731
- 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.
- Moehariono, 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.
- 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. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*.
- Tafsir, Muhammad (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business* 2 (2), 113-130