

Mengukur Peran Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Mustafa Gani, Andi Annisa
Manajemen, STIEM Bongaya Makassar
email: mustafa.gani@stiem-bongaya.ac.id

***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. 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) 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 pekerja 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.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggung jawab. 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) yang menyimpulkan 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

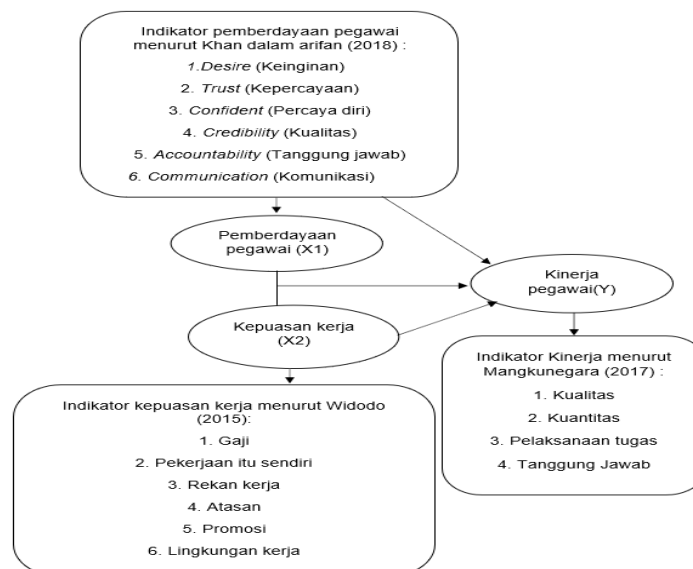
menunjukkan bahwa pemberdayaan, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rizal Nabawi, (2019) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan 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. Dari beberapa penelitian tersebut dilihat bahwa adanya perbedaan hasil dalam penelitiannya maka peneliti ingin melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (BPFK).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

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

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (BPFK).
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (BPFK).
- H3: Pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar (BPFK).

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 yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Balai Pengamanan Fasilitas Kesehatan Kota Makassar yang berjumlah 70 Orang.

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:”

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.

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.

Tabel 5. Hasil uji heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
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

Analisis regresi linear berganda

Berikut hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 6 Hasil analisis statistik inferensial

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

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 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.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7 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 7 koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) 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.

Uji Student Test

Tabel 8 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)

(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). Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

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

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 kuisisioner 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) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

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 RUJUKAN

- A Rajab, E Lessy, M Syafruddin, N Razak, M Tafsir (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai Management Vol 8 no.2*
- 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.

Ikram, M. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 1–8.

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.

Moehersono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.

Mustafa Gani, Muhammad Rusli (2022). Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *MARS: Jurnal Magister Research*, Vol 2, no 2

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. (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.