

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PERBENIHAN DAN PROTEKSI TANAMAN PERKEBUNAN MEDAN

Oleh:

Ernawati Sitompul<sup>1)</sup>

Marudut Sianturi<sup>2)</sup>

Erwin Pardede<sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan<sup>1,2,3)</sup>

E-mail:

[ernatompul@gmail.com](mailto:ernatompul@gmail.com)<sup>1)</sup>

[marudutsianturi000@gmail.com](mailto:marudutsianturi000@gmail.com)<sup>2)</sup>

[erwinpardede@gmail.com](mailto:erwinpardede@gmail.com)<sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*The present study is a cross sectional one using a quantitative approach aimed at analyzing the effect of job satisfaction and employee empowerment on the performance of BBPPTP Medan employees. The research population was all employees of the Medan Plantation Seed and Plant Protection Center until 2022, which was 116 people and the determination of the sample using the Slovin formula so that 54 research samples were obtained. The data collection instrument used a questionnaire and used a multiple linear regression.. The results showed that job satisfaction had a significant effect on the dependent variable Y (employee performance). It is indicated by t-count X1 (3.202) > t-table (1.96) and p-value (0.002) < 0.05. Employee empowerment had a significant effect on employee performance. It is indicated by t-count X2 (7.097) > t-table (1.96) and the p-value (0.000) < 0.05. Job satisfaction and employee empowerment had significant effect on employee performance. It is indicated by F-count (45.305) > F-table (2.12) and sig-p (0,000) < 0,05. It is suggested to BBPPTP Medan to pay more attention to aspects that can improve employee performance such as job satisfaction, and employee empowerment*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian cross sectional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai BBPPTP Medan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan sampai tahun 2022, yakni sebanyak 116 orang dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 54 sampel penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh  $t_{hitung} X1 (3.202) > t_{tabel} (1.96)$  dan p-value (0,002) < 0,05. Pemberdayaan pegawai memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai  $t_{hitung} X2 (7.097) > t_{tabel} (1.96)$  dan p-value (0,000) < 0,05. Kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai  $F_{hitung} (45.305) > F_{tabel} (2.12)$  dan sig-p (0,000) < 0,05. Kepada BBPPTP Medan, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, dan pemberdayaan pegawai

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang sangat urgen karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi pemerintahan maupun perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam pelayanan publik, pelayanan publik dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai. Kotler (2017:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dia terima dibandingkan dengan harapannya. Sedangkan pemberdayaan pegawai menurut Straup dalam Chasanah

(2016:47) adalah peningkatan wewenang, kepercayaan dan motivasi individu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mengatasi penurunan Indeks Kepuasan Masyarakat atas pelayanan publik yang dilaksanakan BBPPTP Medan, salah satu tindakan yang dilakukan BBPPTP Medan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai sebagai bagian dari peningkatan kualitas pelayanan publik agar dapat meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Untuk mendukung penerapan tersebut, saat ini jumlah Pegawai Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan (BBPPTP) Medan posisi 31 Desember 2021 adalah sebanyak 116 orang. Dimana Sumber Daya Manusia (ASN BBPPTP Medan) terbagi dalam 3 jabatan yaitu Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum

Bertitik tolak dari fenomena tersebut di atas, peneliti merasa penting melakukan penelitian dengan judul penelitian **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Perbenihan Dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan**

## Identifikasi Masalah

1. Menurunnya kualitas pelayanan seperti kehadiran pegawai yang relatif menurun terkait dengan Covid-19
2. Menurunnya kepuasan kerja pegawai menyebabkan penurunan kinerja pegawai.
3. Kurang maksimalnya pemberdayaan pegawai menyebabkan kinerja pegawai BBPPTP Medan juga mengalami penurunan secara keseluruhan.
4. Kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan secara konsisten karena rencana strategis (renstra) tidak terlaksana dengan baik.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPPTP Medan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pemberdayaan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPPTP Medan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPPTP Medan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1. Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

Menurut Prawirosentono (2016:46) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah :

- 1). Faktor Individu
- 2). Faktor Psikologis
- 3). Faktor Organisasi

Menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance rating*) atau *performance appraisal*. menurut Munandar (2016:64) adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya Hasbullah (2016:37) mengemukakan bahwa *performance appraisal* (penilaian kinerja) adalah proses organisasi mengevaluasi kerja individu.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2017:71) mengemukakan bahwa secara umum indikator kinerja adalah meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja .
3. Akurasi kerja
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Ketepatan waktu
6. Kehadiran.
7. Kemampuan kerja sama.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikolo yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

### **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan dan Manajemen
5. Pengawasan.
6. Faktor instrisik dari pekerjaan

7. Kondisi kerja Termasuk disini
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Spector dalam Badriyah (2016: 241) indikator kepuasan kerja adalah meliputi : Upah, Promosi, Supervisi, Benefit, Penghargaan, Prosedur operasi, kerabat kerja, Sifat pekerjaan dan komunikasi

### **Pemberdayaan Pegawai**

Menurut Alvin (2017: 3) pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu.

### **Indikator Pemberdayaan Pegawai**

Menurut Stewart (2017:31) indicator pemberdayaan pegawai antara lain adalah :

1. Kemampuan pegawai
2. Kelengkapan
3. Konsultasi,
4. Pembimbingan
5. Pemberian dukungan,

## **Kerangka Berpikir Penelitian**

### **1).Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2016) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

### **2). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya

manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015).

Penelitian Widayanti (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai berhasil meningkatkan kinerja pegawai.

## **Hipotesis Penelitian**

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPPPT Medan
2. Pemberdayaan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BBPPPT Medan
3. Kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai BBPPPT Medan

## **3 METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif atau hubungan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Besar Perbenihan dan Proteksi Tanaman Perkebunan Medan sampai tahun 2022, yakni sebanyak 116 orang. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive sampling* yakni metode penetapan responden sehingga terdapat 54 sampel penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Seluruh item pernyataan adalah valid ( $>0.36$ )

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Ke-3 variabel penelitian adalah reliable ( $r > 0.6$ ).

### 3. Deskriptif Kepuasan Kerja

Dari 54 responden penelitian, mayoritas responden memiliki skor kepuasan kerja paling banyak pada kelas interval 70-76 yakni sebanyak 13 responden. Skor rata-rata variabel kepuasan kerja tergolong cukup tinggi dengan rincian 9 responden (16.7%) berada pada kategori cukup, 18 responden (33.4%) berada pada kategori rendah dan 27 responden (50.1%) berada pada kategori tinggi.

#### 4.2.2. Pemberdayaan Pegawai

Dari 54 responden penelitian, oritas responden memiliki skor pemberdayaan pegawai paling banyak pada kelas interval 44-50 yakni sebanyak 22 responden.

Skor rata-rata variabel pemberdayaan pegawai tergolong cukup tinggi dengan rincian 17 responden (31.5%) berada pada kategori cukup, 14 responden (27.8%) berada pada kategori

rendah dan 22 responden (40.7%) berada pada kategori tinggi.

### Kinerja Pegawai

Dari 54 responden penelitian, mayoritas responden memiliki skor kinerja pegawai paling banyak pada kelas interval 36-42 yakni sebanyak 20 responden (37.0%). Skor rata-rata variabel kinerja pegawai tergolong cukup tinggi dengan rincian 20 responden (37.0%) berada pada kategori cukup, 16 responden (29.6%) berada pada kategori rendah dan 18 responden (37.0%) berada pada kategori tinggi.

### Hasil Uji Normalitas

Nilai residual probabilitas (asympt.sig. 2-tailed) adalah SIG-P  $X_1 = 0.200$ ,  $X_2 = 0.200$  dan Sig-p  $Y = 0.193$  ketiganya lebih besar dari sig- $\alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas membuktikan bahwa ada hubungan linier antara variabel penelitian.

### Hasil Uji F Secara Simultan

**Tabel. Pengaruh Simultan**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.417	5.989
1 Kepuasan Kerja	.298	.093
Pemberdayaan Pegawai	.509	.072

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Secara simultan ke-2 variabel bebas X1 (kepuasan kerja) dan X2 (pemberdayaan pegawai) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh nilai V

### Hasil Uji-t Secara Parsial Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja

**Tabel Pengaruh Parsial X1 dan X2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	1.417	5.989			.237	.814
1 Kepuasan Kerja	.298	.093	.290		<b>3.202</b>	<b>.002</b>
Pemberdayaan Pegawai	.509	.072	.644		<b>7.097</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel X1 (kepuasan kerja) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh nilai  $t_{hitung}$  X1 (3.202) >  $t_{tabel}$  (1.96) dan p-value (0,002) < 0,05.

### Pengaruh Pemberdayaan Pegawai

Variabel X2 (pemberdayaan pegawai) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh  $t_{hitung}$  X2 (7.097) >  $t_{tabel}$  (1.96) dan p-value (0,000) < 0,05.

### Hasil Uji Determinasi R

**Tabel**

**Hasil Uji Determinasi R**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.640	.626	1.77233

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai adjusted  $r_{square} = 0,626$ , hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai) adalah sebesar  $0,626 \times 100\% = 62.6\%$ .

### Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.417 + 0.298X_1 + 0.509X_2 + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 point, dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar  $1.417 + 0.298 = 1.7$  point. Setiap peningkatan pemberdayaan pegawai, dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.1 kali. Dengan kata lain, semakin baik pemberdayaan pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan

oleh  $t_{\text{hitung}} X1 (3.202) > t_{\text{tabel}} (1.96)$  dan  $p\text{-value} (0,002) < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widayanti (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri, dimana hasil penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja berpengaruh Terhadap kinerja organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri

### **Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Pemberdayaan pegawai memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai  $t_{\text{tabel}} (N=54 \text{ atau } df=51)$  sebesar 1.96 dan  $\text{sig-}\alpha = 0,05$ , dapat diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} X2 (7.097) > t_{\text{tabel}} (1.96)$  dan  $p\text{-value} (0,000) < 0,05$

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djastuti (2017) Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) dimana hasil penelitian membuktikan bahwa Pemberdayaan dan pengembangan karir memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Kepuasan kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara simultan Ke-2 variabel bebas  $X1$  (kepuasan kerja) dan  $X2$  (pemberdayaan pegawai) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat  $Y$  (kinerja pegawai).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widayanti (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen dimana hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja, pemberdayaan dan stres kerja memberi pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

## **5. SIMPULAN**

1. Kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat  $Y$  (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh  $t_{\text{hitung}} X1 (3.202) > t_{\text{tabel}} (1.96)$  dan  $p\text{-value} (0,002) < 0,05$ .
2. Pemberdayaan pegawai memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai  $t_{\text{tabel}} (N=54 \text{ atau } df=51)$  sebesar 1.96 dan  $\text{sig-}\alpha = 0,05$ , dapat diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} X2 (7.097) > t_{\text{tabel}} (1.96)$  dan  $p\text{-value} (0,000) < 0,05$
3. Kepuasan kerja dan pemberdayaan pegawai simultan memberikan



pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh  $F_{\text{hitung}} (45.305) > F_{\text{tabel}} (2.12)$  dan  $\text{sig-p} (0,000) < 0,05$ ,

### Saran

1. Kepada BBPPTP Medan, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, dan pemberdayaan pegawai sehingga tingkat kinerja pegawai karyawan dapat lebih dimaksimalkan.
2. Kepada karyawan BBPPTP Medan, disarankan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam pekerjaan.

### 6. DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, 2017, Manajemen Kinerja . Bandung :Alfabeta

Gaspersz, Vincent. (2016). Total Quality Management (untuk Praktisi Bisnis dan Industri). Jakarta: Penebar Swadaya

Ghozali, Imam. 2017. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gomes, Faustino Cardoso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi ; Yogyakarta

Hadari. 2016). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan

dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Harsuko. 2015. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang.

Hasbullah. 2016. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers

Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara, A. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Ke Tiga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Munandar, A. S. (2016). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Nasution, M. N. (2015). Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.

Pasolong, Harbani. 2016. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

- Prawirosentono, S. 2016. Kebijakan Kinerja pegawai. BPFE. Yogyakarta.
- Rahardjo Adsasmita, 2016, Manajemen Pemerintah Daerah. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, 2012, Performance Appraisal, PT.Rajagrafindo, Jakarta
- Robbins, P. Stephen, 2016, Manajemen, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santoso, S. 2016. Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sarwoto. 2016. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, tahun ketiga, Bandung: Refika.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh, Penerbit Alfabeta CV, Bandung
- Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Thoha. 2017. Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :**
- Agora Vol. 6, No. 2 (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas
- Alvin Arifin, et. Al., 2017, Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Malang, Vol. 8, No. 2
- Ardana (2018), Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99 Denpasar E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 7272-7299 Issn : 2302-8912 7272
- Budi W. Soetjipto, et.al., 2016, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Book, Jogjakarta
- Djastuti (2017) Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)
- Fadzilah (2016) , ANALISIS Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro

Wilayah Pemasaran Semarang),  
Jurnal Studi Manajemen &  
Organisasi Volume 3, Nomor 1,  
Januari, Tahun 2006, Halaman 12  
[Http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.  
Php/Smo](http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo)

Akar Daya Mandiri, E-Jurnal  
Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11,  
2017: 7022-7049 Issn : 2302-8912  
7022

Mintardjo (2016) Pengaruh Komitmen  
Organisasi, Disiplin Kerja Dan  
Pemberdayaan Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Kantor Wilayah  
Badan Pertanahan Nasional  
Provinsi Sulawesi Utara, Issn  
2303-1174 G. Rapar., C.  
Mintardjo. Pengaruh Komitmen  
Organisasi..... 559 Jurnal  
Emba Vol.4 No.3 September 2016,  
Hal. 659-570

Ramdansyah (2017), Meningkatkan  
Kinerja Karyawan Dengan Budaya  
Organisasi Melalui Motivasi  
Berprestasi Dan Pemberdayaan  
Karyawan (Studi di Hotel Le Dian  
– Kota Serang) Jurnal Riset Bisnis  
dan Manajemen Tirtayasa  
(JRBMT) [https://  
jurnal.untirta.ac.id/](https://jurnal.untirta.ac.id/) Vol. 5

Tatimu 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Kantor  
PT. Post Indonesia di Manado  
Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021

Widayanti (2017), Pengaruh Kepuasan  
Kerja, Pemberdayaan Karyawan,  
Dan Stres Kerja Terhadap  
Komitmen Organisasi Pada Cv.