

Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan

Radiana Fitriati

Program Studi Pendidikan Guru-Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas IVET di Semarang.
E-mail: radianafit@yahoo.com

Diterima: November 2020, Di publikasikan: Januari 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 karyawan di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan (RSPAW) Salatiga, yang diambil menggunakan metode simple random sampling. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji intervening menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh pemberdayaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal organisasi, dan internal karyawan pegawai. Tuntutan untuk memiliki kinerja pegawai yang tinggi juga berlaku pada rumah sakit, dengan empat fungsi dasar, yaitu: pelayanan penderita, pendidikan, penelitian, dan kesehatan masyarakat. Keempat fungsi tersebut dapat diperinci menjadi pelayanan medik, pelayanan penunjang medik dan non medik, pelayanan dan asuhan keperawatan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, pelayanan rujukan upaya kesehatan, administrasi umum dan keuangan.

Sehubungan dengan fenomena gap di Rumah Sakit Paru dr. Ario Wirawan (RSPAW) Salatiga, terdapat inkonsistensi antara kondisi ideal dengan data di lapangan. Semestinya dengan bertambahnya jenis pelayanan rawat inap dan rawat jalan, diharapkan jumlah kunjungan pasien untuk memanfaatkan pelayanan RSPAW akan meningkat. Namun perkembangan pelayanan gawat darurat, dan pelayanan rawat jalan, masih belum memuaskan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya, tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan eksternal (kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya, agama, competitor), faktor internal karyawan (bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, kepuasan, kerja, dan lainnya), dan lingkungan internal organisasi seperti budaya organisasi, kompensasi, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja, dan lainnya, kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan peran, dan tingkat motivasi kerja (Mowday dkk., 2013).

Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa dengan pemberdayaan, dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respon, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat disesuaikan dengan cepat dan fleksibel. Karyawan dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu/merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Dalam organisasi yang memiliki pemberdayaan, setiap karyawan akan dihormati karena peranan penting mereka dalam menunjang keberhasilan organisasi. Mereka memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan adanya hasil akhir yang berkualitas. Organisasi yang mengupayakan pemberdayaan, pada dasarnya mudah untuk diajak berusaha, karena, seluruh pola kerjanya diarahkan pada sikap penuh dan tanggung jawab.

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (empowerment), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Hasil studi Styawahyuni dan Yuniari (2014), Rahayu dan Sudibia (2014) menjelaskan bahwa pemberian pemberdayaan (empowerment) kepada pegawai akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja.

Dhermawan dkk., (2012) menyatakan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri. Hasil penelitian yang dilakukan Gijoh (2013) menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pemberdayaan dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respons, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan fleksibel. Karyawan dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melaporkan terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Dalam organisasi yang telah menetapkan pemberdayaan, setiap karyawan akan dihormati karena peranan penting mereka dalam menjunjung keberhasilan organisasi. Mereka memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan adanya hasil akhir yang berkualitas. Organisasi yang mengupayakan pemberdayaan, pada dasarnya mudah untuk diajak berusaha, karena seluruh pola kerjanya diarahkan pada sikap penuh tanggung jawab (Yuliani, 2017).

Bukti empiris menunjukkan adanya inkonsisten hasil penelitian. Hasil riset menunjukkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kambey dan Suharnomo, 2013; Styawahyuni dan Yuniari, 2014), sementara studi lain menjelaskan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratiwi, 2012). Demikian halnya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Warongan dkk., 2014; Mudayana dan Suryoko, 2016; Lestari dkk., 2014; Wirda, 2013; Hendriani dkk., 2013), studi lain menjelaskan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Posuma, 2013; Dhermawan dkk., 2012; Linawati dan Suhaji, 2012).

Dalam mengatasi research gap tersebut, maka dalam studi ini ditambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rahayu dan Sudibia, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Styawahyuni dan Yuniari (2014), Rahayu dan Sudibia (2014) menjelaskan bahwa pemberian pemberdayaan (empowerment) kepada pegawai akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja. Demikian halnya hasil penelitian Gijoh (2013) menjelaskan bahwa kompetensi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkan (Indrawati, 2013). Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, sehingga memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya (Handoko, 1988). Hasil beberapa penelitian mengindikasikan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya (Indrawati, 2013; Rahayu dan Sudibia, 2014).

Berdasarkan uraian dari fenomena kesenjangan di lapangan (research problem) dan kesenjangan hasil penelitian (research gap) di atas, maka tujuan

penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pemberdayaan, kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di RSPAW Salatiga.

METODE PENELITIAN

Jenis sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survei menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai tetap RSPAW Salatiga, yang berdasarkan data dari bagian kepegawaian berjumlah 446 orang, yang terdiri atas 305 berstatus PNS dan sisanya sebanyak 141 non PNS. Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini besarnya dihitung dengan pendekatan rumus Slovin sehingga ditetapkan 82 orang karyawan, digunakan simple random sampling procedure yang digunakan dipilih dengan cara diundi.

Variabel bebas pemberdayaan dijelaskan dengan indikator mendelegasikan pekerjaan, melibatkan pekerjaan, mempercayakan tugas & tanggung jawab, memberi kesempatan berpartisipasi, menghargai kemampuan karyawan, komunikasi yang terbuka, menjaga kredibilitas, bertanggungjawab pada wewenang; sedangkan kompetensi diukur dengan indikator sesuai standar pekerjaan, sesuai tupoksi, memiliki keterampilan yang dibutuhkan, mampu memecahkan masalah, kreatif, dan inovatif. Variabel intervening kepuasan kerja dijelaskan dengan indikator gaji, tunjangan, rekan kerja, supervise, pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Terakhir variabel terikat kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin, tanggung jawab, kerjasama, dan komunikasi.

Analisis data meliputi statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan deskripsi atas data yang dikumpulkan dalam penelitian, dan analisis inferensial digunakan untuk menguji model kausalitas untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis inferensial yang dipakai adalah analisis jalur (path analysis), dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 Y1 + e2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan: Y1= Kepuasan Kerja; Y2 = Kinerja Karyawan; X1= Pemberdayaan
X2= Kompetensi; dan β = Koefisien regresi terstandar, e = Residual.

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN”

Uji asumsi klasik, meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh Adjusted R2 yang besarnya berkisar antara $0 < \text{Adjusted } R^2 < 1$. Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Semua perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan nilai r hitung yang tercantum diketahui semuanya lebih besar dari r tabel 0,217. Hal ini disimpulkan bahwa semua angket dinyatakan valid dan layak dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pemberdayaan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

Berdasarkan uji normalitas data, didapatkan nilai signifikansi residual regresi sub struktur I 0,200 dan residual regresi sub struktur II nilainya 0,200, lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual regresi yang diuji berdistribusi dengan normal. Hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai Collinearity Statistics Tolerance lebih besar daripada sebesar 0.100, dan nilai VIF kurang dari 10, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah data tersebut tidak terjadi masalah multikolonieritas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser diketahui bahwa nilai signifikansi semuanya lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel yang telah diuji.

Analisis Regresi I digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pemberdayaan dan kompetensi. terhadap variabel kepuasan kerja, didapat hasil seperti tabel 1. Analisis yang regresi II untuk menguji pengaruh pemberdayaan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan, dengan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1: Hasil analisis Regresi I

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> (β)	t hitung	t tabel satu sisi	Sig
Pemberdayaan	0,397	4,285	1,664	0,000
Kompetensi	0,515	5,568	1,664	0,000

Adjusted R Square = 0,740 (74%) $e1 = \sqrt{1-0.747} = 0,503$
 F Hitung = 116,478 Sig. = 0,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Tabel 2: Koefisien Regresi II

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> (β)	t hitung	t tabel satu sisi	Sig.
Pemberdayaan	0,269	2,857	1,664	0,005
Kompetensi	0,413	4,132	1,664	0,000
Kepuasan Kerja	0,267	2,595	1,664	0,011

Adjusted R² = 0,782 (78,2%) $e2 = \sqrt{1-0,790} = 0,458$
 F Hitung = 97,907 Sig. = 0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Pembahasan

Pengujian pertama pada tabel 1 didapatkan nilai t hitung positif $4,285 > t$ tabel sebesar $1,664$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pegawai RSPAW Salatiga adalah positif dan signifikan. Hal ini bermakna bahwa setiap peningkatan pemberian wewenang karyawan untuk membuat keputusan dalam kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain, akan berdampak nyata pada peningkatan sikap pekerja terhadap dimensi pekerjaannya, yang meliputi finansial sosial, dan pekerjaan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa indikator pemberdayaan paling dominan bertanggung jawab pada wewenang. Peningkatan indikator ini dipercaya mampu menaikkan kepuasan karyawan terhadap rekan kerja. Hal ini dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama akan menimbulkan kesetiakawanan. Hasil studi sejalan dengan penelitian Rahayu dan Sudibiya (2014) bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian mendukung studi Styawahyuni dan Yuniari (2014), bahwa pemberdayaan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung studi Rahayu dan Sudibiya (2014), yakni semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Pengujian kedua dari data pada tabel 1 diketahui t hitung sebesar $5,568 > t$ tabel sebesar $1,664$, dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai RSPAW Salatiga terbukti positif signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kapasitas yang ada pada seorang karyawan yang membuat mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan, berpengaruh positif dan signifikan pada sikap pekerja terhadap dimensi-dimensi pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Gijoh (2013) yang menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan standar kompetensi yang ditetapkan dalam organisasi, terbukti mampu mendorong kepuasan kerja karyawan.

Pengujian ketiga dari analisis data pada tabel 2 didapatkan nilai t hitung positif $2,857 > t$ tabel sebesar $1,664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan RSPAW Salatiga terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menjelaskan pemberian wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan dalam kegiatan operasi tertentu tanpa memperoleh pengesahan orang lain, berpengaruh positif dan signifikan pada hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil riset Fadzilah (2006) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Usaha pemberdayaan karyawan, berupa pengakuan akan kemampuan, akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hasil studi ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Styawahyuni dan Yuniari

(2014) bahwa pemberdayaan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan mampu memfokuskan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Temuan juga sejalan dengan hasil penelitian Rahayu dan Sudibiya (2014) bahwa pemberdayaan yang ditanamkan dengan baik oleh organisasi ke karyaawannya akan mendorong karyawan dalam menunjukkan kinerja kea rah yang lebih baik.

Pengajuan keempat dari analisis data pada tabel 2 didapatkan nilai t hitung positif 4,132 > t table sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan H4 dapat diterima. Berdasarkan uji stastistik pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan RSPAW Salatiga terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menjelaskan kapasitas yang ada pada seseorang karyawan yang membuat mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan, berpengaruh positif signifikan pada hasil kinerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia (SDM), maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil studi Linawati dan Suhaji (2012) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan bagian produksi.

Pengajuan kelima dari analisis data pada tabel 2 didapatkan nilai t hitung positif 2,595. > t tabel sebesar 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSPAW Salatiga terbukti positif dan signifikan. Temuan ini menjelaskan sikap pekerja terhadap dimensi-dimensi pekerjaannya, berpengaruh positif dan signifikan pada hasil kerja karyawan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian Gijoh (2013) yang menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi juga sejalan dengan penelitian Rahayu dan Sudibiya (2014), bahwa apabila karyawan sudah memiliki rasa puas dalam bekerja maka akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Hasil analisis data penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di RSPAW Salatiga. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di RSPAW Salatiga. Hasil selanjutnya menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSPAW Salatiga. Semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di RSPAW Salatiga.

Saran

Implikasi kebijakan manajemen sebagai akibat dari diterimanya hipotesis yang diuji sebagai **bukti** praktek manajemen yang dihasilkan selama penelitian dilakukan, adalah kepada manajemen RSPAW Salatiga disarankan hendaknya memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, membimbing karyawan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengemban tugas. Saran yang dapat disampaikan kepada manajemen RSPAW Salatiga diantaranya adalah meningkatkan keterampilan karyawan, memberikan pelayanan pendidikan – kursus/pelatihan gratis terhadap karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saran yang dapat ditujukan kepada manajemen RSPAW Salatiga adalah pimpinan harus sering memberikan perintah atau saran kepada karyawannya, dan supervisor harus memberikan objektivitas dalam pembinaan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., dan Utama, I. W. M. 2012. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2): 173-184.
- Ghozali, I. 2014. *Model Persamaan Struktural: Konsep Aplikasi dengan Amos 22*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gijoh, R. 2013. “Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”. *Jurnal EMBA*, 1(4):1963-1973.
- Hendriani, S., Efni, Y., dan Fitriani, A. 2013. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”. *Pekbis*, 5(2):133-144.
- Indrawati, A. D. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2):135-142.
- Kambey, F. L., dan Suharnomo, S. 2013. “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2):142-151.
- Lestari, I. D., Ratnawati, V., dan Hanif, R. A. 2014. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating (Pada Perusahaan Perbankan di Kota Pekanbaru)”. *JOM FEKON*, 1(2):1-16.

- Linawati, dan Suhaji. 2012. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang)". *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1):1-14.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., dan Steers, R. M. 2013. *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*: Academic press.
- Mudayana, F. I., dan Suryoko, S. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1):300-312.
- Posuma, C. O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". *Jurnal EMBA*, 1(4):646-656.
- Pratiwi, P. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja". *Aset*, 14(1): 41-52.
- Rahayu, P. D., dan Sudibia, G. A. 2014. "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Summer". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3): 817-834.
- Robbins, S., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi (Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan)*. Bandung: Refika Aditama.
- Styawahyuni, A., dan Yuniari, M. 2014. "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(6): 164-191.
- Warongan, J. B., Sendow, G. M., dan Ogi, I. W. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4):331-342.
- Wirda, F. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *Polibisnis*, 5(1):77-87.
- Yuliani, F. 2017. "Kebijakan Restrukturisasi Organisasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia". *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 4(2):125-134.