

# PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN,KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPERIOR PRIMA SUKSES LAMONGAN

*by Danang Eko Prasetyo*

---

**Submission date:** 20-Jul-2023 10:09AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2133852573

**File name:** FEB\_1211900337\_Danang\_Eko\_Prasetyo.pdf (801.69K)

**Word count:** 3294

**Character count:** 20049

# PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN,KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPERIOR PRIMA SUKSES LAMONGAN

**Danang Eko Prasetyo**

*Program Studi Manajemen*

*Universitas 17 Agustus 1945*

*Surabaya, Indonesia*

[Danangkonteng3@gmail.com](mailto:Danangkonteng3@gmail.com)

## **Abstract**

*This research discusses the Effect of Employee Empowerment, Job Satisfaction on Employee Performance of PT Superior Prima Sukses Lamongan. This study uses quantitative methods with a total of 62 employees as respondents. Sampling by using a saturated sample. The application used to test this research was using IBM SPSS 16. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis testing and multiple determinant analysis (R<sup>2</sup>).*

*10 The results of this study show that the t-test was carried out partially, that the Employee Empowerment variable has a positive and significant effect on employee performance, the Job Satisfaction Variable has a positive and significant effect on employee performance. And regarding the f test shows that the variables of Employee Empowerment and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Superior Prima Sukses Lamongan.*

**Keyword:** *employee empowerment, job satisfaction and employee performance.*

## **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Superior Prima Sukses Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 62 karyawan. Pengambilan sampel dengan cara menggunakan sampel jenuh. Aplikasi yang digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan IBM SPSS 16. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis determinan berganda (R<sup>2</sup>).

Pada hasil penelitian ini menunjukkan pada uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan mengenai uji f menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Superior Prima Sukses Lamongan.

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

## **8 1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) harus diolah sebaik mungkin sehingga individu dengan menjalankan tugas dengan rasa nyaman dan menghasilkan SDM yang maksimal diperusahaan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memaksimalkan SDM sebagai bentuk analisa fenomenal dan aset dalam manajemen dengan tujuan tercapainya kelangsungan dalam perusahaan (Leatemia, 2018). Menurut (Malik 2019) Sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam membantu perusahaan mencapai sasaran organisasi.

Di era global seperti saat ini, setiap perusahaan harus pandai menerapkan strategi untuk memenangkan persaingan yang semakin ketat, di mana strategi terpenting dari perhatian khusus perusahaan terkait dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia SDM khususnya karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya sehingga kinerja karyawan optimal dalam pemenuhan tugasnya. oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Menurut (Fathia 2021) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya kinerja adalah hasil atau produk dihasilkan oleh karyawan selama bekerja.

Menurut (Bataneh 2019) Kinerja karyawan dapat berdampak multi sektor terutama kinerja individu dan organisasi oleh karena itu, organisasi atau perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional seorang karyawan tentang pekerjaannya didalam organisasi. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya lebih cenderung efektif dalam menjalankan suatu pekerjaannya mengenai apa yang diharapkan sebagai hasil yang pantas untuk diterimanya. Menurut (Komalasari, 2018:142) kepuasan kerja sebagai sikap umum pada seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diterima karyawan dengan banyaknya yang mereka terima dari hasil pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dan menikmati pekerjaannya, apabila hasil kerja kerasnya memperoleh balasan yang adil dan layak. Sedangkan menurut (Busro 2018:101) Kepuasan kerja sebagai perasaan positif seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan hasil yang diperolehnya sebagai hasil yang diterimanya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dengan kinerjanya akan memiliki partisipasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerjanya. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan tolak ukur karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaannya mereka. Menurut (Rizal Nabawi, 2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel. 1 Target dan Hasil Produksi PT. Superior Prima Sukses Lamongan**

TAHUN	TARGET	ACTUAL	GAP
2019	934,236 m3	810,516 m3	123,720 m3
2020	927,756 m3	769,493 m3	158,263 m3
2021	905,256 m3	732,844 m3	173,412 m3
2022	925,568 m3	703,288 m3	222,280 m3

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan pada setiap tahunnya tidak pernah mencapai target dan cenderung menurun, hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berdampak kepada tidak tercapainya target produksi perusahaan, hal ini perlu diperhatikan manajer PT. Superior Prima Sukses Lamongan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, ada hal hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah pemberdayaan karyawan. Menurut (Gary Yukl, 2021) pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan keterlibatan, motivasi, dan inovasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian otoritas, peningkatan keterampilan, dan pengakuan terhadap prestasi karyawan. Sedangkan menurut (John P. Kotter, 2021) pemberdayaan karyawan dapat membantu organisasi dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan kemampuan adaptasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan karyawan kebebasan dan memberi dukungan untuk mengambil keputusan, mempromosikan komunikasi yang terbuka dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Dalam keseluruhan pemberdayaan karyawan dianggap penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Juliandi saputra dan riche fermayani, 2019) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Superior Prima Sukses Lamongan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur bata ringan dengan merk BLESSCON. Keunggulan dari perusahaan ini membuat inovasi dalam industri bata ringan AAC untuk menghasilkan kualitas terbaik dengan harga yang kompetitif, waktu yang cepat dan pelayanan yang memuaskan.

Jurnal (Hsinkuang Chi, Thinh-Van Vu, Hoang Viet Nguyen, dan Thanh Ha Truong 2023) yang berjudul "How Financial and Non-Financial Reward Moderate The Relationships Betwen Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance" menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pada gilirannya sangat terkait dengan kinerja pekerjaan.

Jurnal (Sami Alajlani dan Lawal O. Yesufu 2022) yang berjudul "Perceived Challenges: Unfounded Reasons For Not Forging Ahead Digital Human Resource Management Practices" Menunjukkan bahwa kesenjangan dalam ritensi karyawan ini dapat diminimalkan dengan meningkatkan pemberdayaan, kompensasi dan manfaat, dengan lebih banyak penegakan pelatihan.

Penelitian ini merupakan pengembangan model kerangka konsep dari (Alajlani,S. dan Lawal O. Yesufu 2022) dan (Hsinkuang Chi, Thinh-Van Vu, Hoang Viet Nguyen, Thank Ha Truong 2023) menjadi seperti yang akan peneliti lakukan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### *Resourch Based View (RBV) Theory*

*Teori resource based view (RBV)* pertama kali dikembangkan oleh Wernerfelt (1984). *Resource based view (RBV)* teori ini mengemukakan bahwa sumber daya yang berwujud maupun tak berwujud dalam perusahaan maupun organisasi dapat mendorong suatu perusahaan maupun organisasi dalam menyusun strategi guna mewujudkan keunggulan bersaing (Sari, 2020). Teori RBV dalam penelitian ini menjadi dasar yang menjelaskan

bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja yang merupakan sumber daya internal perusahaan. Dengan nilai potensi mendukung proses bisnis, memperoleh keunggulan kompetitif, dan pertumbuhan kinerja yang berkepanjangan.

### **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan adalah suatu proses memberikan otoritas, keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya lainnya kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta mengembangkan potensi yang dimilikinya. Menurut (Hidayat, 2019)

### **Kepuasan Kerja**

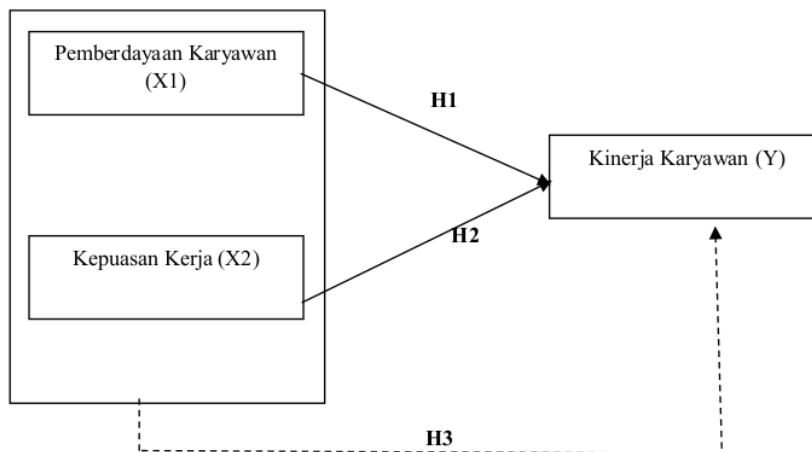
menurut (Robbins dan Judge 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:62).

### **Kerangka Konseptual**

**Gambar 2. Kerangka Konseptual**



### **Hipotesis**

H1 : Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan.

H3 : Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan

### **Metode Penelitian**

#### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT Superior Prima Sukses Lamongan yang berjumlah 62 karyawan. Penelitian ini adalah penelitian populasi karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 62 karyawan PT Superior Prima Sukses Lamongan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh.

#### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan cara menyebar kuesioner, penelitian ini menggunakan SPSS 16, analisis data digunakan untuk menafsirkan dan menurunkan kesimpulan yang ditarik dari jumlah data yang terkumpul.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

##### Hasil Pengujian Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,754	0,2500	Valid
2	0,683	0,2500	Valid
3	0,770	0,2500	Valid
4	0,659	0,2500	Valid
5	0,339	0,2500	Valid
6	0,728	0,2500	Valid
7	0,665	0,2500	Valid
8	0,687	0,2500	Valid
9	0,599	0,2500	Valid
10	0,696	0,2500	Valid
11	0,707	0,2500	Valid
12	0,751	0,2500	Valid
13	0,574	0,2500	Valid
14	0,318	0,2500	Valid
15	0,706	0,2500	Valid
16	0,670	0,2500	Valid
17	0,738	0,2500	Valid
18	0,428	0,2500	Valid

##### Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,744	0,2500	Valid
2	0,783	0,2500	Valid
3	0,773	0,2500	Valid
4	0,772	0,2500	Valid
5	0,825	0,2500	Valid
6	0,780	0,2500	Valid
7	0,744	0,2500	Valid
8	0,842	0,2500	Valid
9	0,790	0,2500	Valid
10	0,783	0,2500	Valid
11	0,836	0,2500	Valid
12	0,787	0,2500	Valid
13	0,681	0,2500	Valid
14	0,749	0,2500	Valid
15	0,737	0,2500	Valid

##### Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,878	0,2500	Valid
2	0,582	0,2500	Valid

3	0,802	0,2500	Valid
4	0,820	0,2500	Valid
5	0,530	0,2500	Valid
6	0,753	0,2500	Valid
7	0,762	0,2500	Valid
8	0,847	0,2500	Valid
9	0,582	0,2500	Valid
10	0,820	0,2500	Valid
11	0,797	0,2500	Valid
12	0,530	0,2500	Valid

Hasil Uji Validitas menunjukkan variabel Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian item pernyataan dinyatakan "Valid"

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pemberdayaan karyawan ( $X_1$ )	0,933	Reliabel
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	0,961	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,939	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha  $>$  0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel

#### 7) Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79753832
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.994
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276
a. Test distribution is Normal.		

Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp. Sig.* sebesar 0,276  $>$  0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

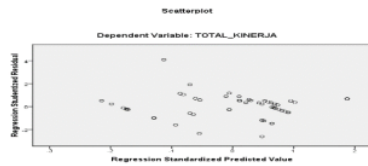
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan karyawan ( $X_1$ )	0,674	1,484
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	0,674	1,484

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *tolerance* dari pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ )  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gangguan multikolinieritas



2  
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.274	3.779		.073	.942
	TOTAL_PEMBERDAYAAN	.520	.060	.681	8.604	.000
	TOTAL_KEPUASAN	.157	.046	.273	3.445	.001

a. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJA

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,274 + 0,520 X_1 + 0,157 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 0,274, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,274.
2. Nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) menunjukkan angka sebesar 0,520, yang berarti bahwa pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,520. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,157, yang berarti bahwa kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,157. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

### Teknik Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.274	3.779		.073	.942
	TOTAL_PEMBERDAYAAN	.520	.060	.681	8.604	.000
	TOTAL_KEPUASAN	.157	.046	.273	3.445	.001

a. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJA

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,604 >$  nilai t tabel  $2,001$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,445 >$  nilai t tabel  $2,001$ , maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Uji f

**Tabel 7. Hasil Uji f**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1437.584	2	718.792	88.833	.000 <sup>a</sup>
	Residual	477.399	59	8.092		
	Total	1914.984	61			

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_KEPUASAN, TOTAL\_PEMBERDAYAAN

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJA

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,000$  berarti  $< 0,05$  dan F hitung  $88,833 >$  F tabel  $3,15$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.751	.742	2.84456

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_KEPUASAN, TOTAL\_PEMBERDAYAAN

b. Dependent Variable: TOTAL\_KINERJA

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar  $0,742$  atau  $74,2\%$  artinya variabel independent pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar  $25,8\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung  $8,604 >$  t tabel  $2,001$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka kinerja juga akan meningkat. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tio Septa Syafiril (2022) dan Radiana Fitriati (2020) dengan hasil penelitian menunjukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung  $3,445 >$  t tabel  $2,001$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang di berikan kepada perusahaan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hsinkuang Chi, Thinh-Van Vu,



Hoang Viet Nguyen, Thank Ha Troung (2023), Hartono Jessie Steven dan Arif Partano Prasetio (2020), Muhammad Tio Septa Syafril (2022), Rosmaini, Hasrudi Tanjung (2019) dan Radiana Fitriati (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel pemberdayaan karyawan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini diperoleh dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar  $88,833 > F$  tabel 3,15 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{Sig.} < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

### Saran

1. PT. Superior Prima Sukses Lamongan memberikan penghargaan kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih percaya diri pada kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. PT. Superior Prima Sukses Lamongan hendaknya lebih memperhatikan penghasilan yang didapatkan karyawan bagian produksi, dimana pihak perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan UMK sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel lain selain pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Superior Prima Sukses Lamongan, misalnya: kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Fathia, W. (2021). Pengembangan Tes Kinerja Pada Materi Teks Negosiasi Dan Teks Debat Mata Pelajaran Indonesia Berbasis Konteks Budaya Lokal Sumatera Barat. 3(6), 11.
- Hidayat, Rusdi. (2019). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga
- Hsinkuang Chi, Thinh-Van Vu, Hoang Viet Nguyen, dan Thanh Ha Truong 2023) "How Financial and Non-Financial Reward Moderate The Relationships Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Job Performance. *Cogent Business & Management* (2023), 10: 2173850.
- Komalasari. 2018. *Pengembangan Karier Wanita*. Jawa Timur: WADE GROUP
- Kotter, J. P. (2021). *Leading Change*, Boston: Harvard Business School Press.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manajemen dan Bisnis*, 2(1)
- Malik, P. (2019, September 18). The Essential Human Resources Problem To Be Solved. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/18/theessential-human-resources-problem-to-be-solved>, pp.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, Rizal (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019*.
- Radiana Fitriati. Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Pengaruh Pemberdaya dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. 2021;(1):24–32.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) *Essentials of Organizational Behavior*. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.
- Sari, N. P. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Bisnis Pada Ukm Di Kabupaten Sidoarjo ( Studi Empiris Pada Ukm Di Bidang Industri ). *Jurnal Akuntansi Unesa*

Yulk, G. (2019). Leadership in organizations. PT. Indeks

# PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN,KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPERIOR PRIMA SUKSES LAMONGAN

## ORIGINALITY REPORT

**20%**  
SIMILARITY INDEX

**21%**  
INTERNET SOURCES

**14%**  
PUBLICATIONS

**10%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://jurnal.undhirabali.ac.id">jurnal.undhirabali.ac.id</a> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="http://journal.amikveteran.ac.id">journal.amikveteran.ac.id</a> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<b>3%</b>
<b>4</b>	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id">eprintslib.ummgl.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	Submitted to Canada College Student Paper	<b>2%</b>
<b>6</b>	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>7</b>	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<b>2%</b>
<b>8</b>	<a href="http://journal31.unesa.ac.id">journal31.unesa.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>

9

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

1 %

---

10

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 35 words

Exclude bibliography  On