

Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Paal Merah Kota Jambi

Tri Fitri Yanti*, Saiyid Syeikh, Ali Akbar

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: fitribee2506@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pemberdayaan SDM, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Paal Merah kota Jambi dan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini didukung oleh kajian-kajian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu pemberdayaan SDM, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja. Selain itu penulis juga mencari penelitian terdahulu yang relevan berupa artikel/jurnal dan tesis terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Paal Merah Kota Jambi yang berjumlah 80 orang pegawai dengan kondisi tahun 2022. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni melalui analisis jalur yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji F (Simultan) dan uji t (Parsial). Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan, diperoleh hasil bahwasanya pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi memiliki pemberdayaan yang baik serta semakin baiknya lingkungan kerja maka hal ini akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi serta memberikan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini menyimpulkan Pemberdayaan SDM, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam kondisi yang baik. Selain itu pemberdayaan sdm dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah kota Jambi. Begitu pula kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pemberdayaan SDM, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe HR empowerment, work environment, job satisfaction and employee performance in Paal Merah District, Jambi City and to analyze the effect of HR empowerment and work environment partially and simultaneously directly and indirectly on job satisfaction and employee performance, as well as to analyze job satisfaction on employee performance. To answer the research objectives, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely human resource empowerment, work environment, job satisfaction, and performance. In addition, the author also seeks relevant previous research in the form of previous articles/journals and theses to support this research. The population in this study are employees of the Paal Merah District, Jambi City, totaling 80 employees with conditions in 2022. Data analysis techniques used in this study namely through path analysis followed by hypothesis testing through the F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis tests carried out, it was found that HR empowerment and the work environment have an influence on job satisfaction and employee performance, both directly and indirect. This explains that if the organization has good empowerment and a better work environment then this will further increase employee job satisfaction with the organization and provide maximum work results. This study concludes HR Empowerment, Work Environment, Job Satisfaction and employee performance in conditions that Good. In addition, empowerment of human resources and work environment partially and simultaneously has a positive and significant impact on job satisfaction and employee performance in Paal Merah District, Jambi city. Likewise, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: empowerment of human resources, work environment, job satisfaction, and performance

PENDAHULUAN

Pegawai sebagai sumber daya utama yang ada pada suatu sangat dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki oleh organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Untuk itu organisasi sebisa mungkin harus mampu membuat pegawainya dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, dengan memberdayakan sumber daya manusia dengan baik, sehingga membuat pegawai mampu bekerja secara optimal. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan upaya menumbuhkan rasa tanggung jawab bagi semua pegawai yang pelaksanaannya dapat dilakukan perorangan atau kelompok. Pemberdayaan di lingkungan kerja memiliki makna agar mereka terlibat didalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program yang telah disepakati yang akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja. Sumber Daya Manusia adalah aset organisasi yang paling vital dan menentukan kualitas akhir dari suatu jasa organisasi.

Pemberdayaan Pegawai secara efektif akan memungkinkan organisasi memiliki manajemen dapat menciptakan situasi kerja organisasi yang mampu meningkatkan perasaan pegawai tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja. Diharapkan dengan Pemberdayaan, potensi seluruh pegawai dapat dimaksimalkan untuk berbagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Lingkungan kerja yang baik merupakan faktor pendukung yang juga dinilai sangat mendukung dalam perbaikan kinerja. Hal ini menjadi perhatian utama bagi ASN se-Kecamatan Paal Merah Kota Jambi dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan. Dalam Rapat Evaluasi ASN se-Kecamatan Paal Merah Kota Jambi dengan pimpinan daerah mengungkapkan perlunya lingkungan kerja yang baik

Kinerja pegawai dapat dikatakan sudah berjalan secara optimal akan tetapi didalam evaluasi itu sendiri masih terdapat permasalahan yakni Pemberdayaan Pegawai yang ada, ruangan yang kurang memadai dan ukuran yang tidak relevan, serta pengawasan yang belum berjalan optimal untuk memantau dan mengawasi berlangsungnya kinerja pegawai ASN di Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Untuk mencapai hasil yang optimal maka setiap permasalahan yang muncul harusnya diatasi dengan mencari solusi atas persoalan yang ada. Rumusan-rumusan dan ide-ide dalam meningkatkan kinerja menjadi suatu hal yang penting untuk menemukan formulasi yang tepat dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi sebuah organisasi.

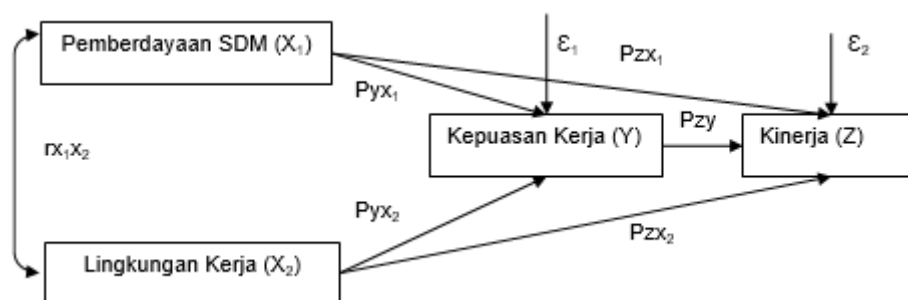
METODE

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 80 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada kinerja Pegawai Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Pemberdayaan SDM (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Z).

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, dalam Sarwono : 2012). Menurut Sudirman, Osrita dan Zahari (2020), jenis data yang diperoleh dalam suatu penelitian dibagi atas data primer dan data skunder.

Data yang hendak diperoleh dalam rencana penelitian ini menggunakan metode survei dan dalam mendapatkan data akan menggunakan cara/teknik-teknik kuesioner. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh jawaban dari responden tentang Pemberdayaan SDM dan kinerja pegawai ASN Kecamatan Paal Merah Kota Jambi, responden yang telah ditentukan hanya perlu menjawab pertanyaan dalam kuisisioner.

Pengukuran nilai variabel pada item-item pertanyaan pada kuisisioner penelitian menggunakan skala. Skala ini dirancang untuk menilai sejauh mana subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Skala *likert* digunakan untuk mengukur respon objek ke dalam 5 poin (bernilai 1 s.d 5), makatipe data yang digunakan adalah tipe data interval. Untuk memudahkan dalam menganalisis data, digunakan teknik memanipulasi dataordinal menjadi data interval dengan bantuan skala *likert* yaitu memberikan penilaian yang berjenjang.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran penelitian

- H1 : Pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.
- H3 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja ASN Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.
- H4 : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja ASN Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.
- H5 : Pemberdayaan SDM, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Kecamatan Paal

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel pemberdayaan SDM (X₁), lingkungan kerja (X₂), kepuasan kerja (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut:

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Pemberdayaan SDM	2714	Cukup Baik
2	Lingkungan Kerja	4296	Cukup Baik
3	Kepuasan Kerja	2634	Cukup Baik
4	Kinerja	2740	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel Pemberdayaan SDM Kecamatan Paal Merah Kota Jambi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z). dikategorikan Cukup Baik, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Pemberdayaan SDM (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z) pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Fuady (2017) yang meneliti pengaruh pemberdayaan SDM, lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, karena setiap ASN memiliki persepsi positif terhadap karakteristik variabel yang diteliti. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Arga Bayu Saputro (2015) yang meneliti pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada komisi pemilihan umum daerah Kota Batu, diketahui bahwa kondisi kinerja pegawai di KPU Kota Batu termasuk dalam kategori cukup baik.

Pemberdayaan Pegawai secara efektif akan menungkin organisasi memiliki manajemen dapat menciptakan situasi kerja organisasi yang mampu meningkatkan perasaan pegawai tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja. Diharapkan dengan Pemberdayaan, potensi seluruh pegawai dapat dimaksimalkan untuk berbagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

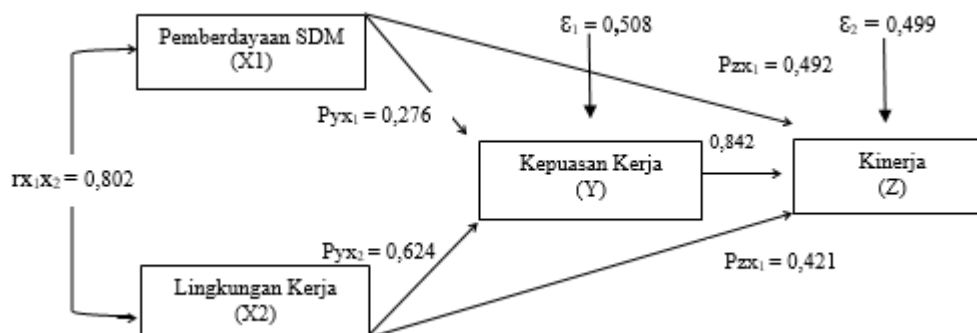
Menurut Wibowo dalam Suryadewi et. al (2014) bahwa “Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya”. Tujuan dari adanya pemberdayaan SDM merupakan untuk membuat SDM lebih memiliki keterampilan maupun kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Adapun tujuan pemberdayaan SDM, sebagai berikut: Mempunyai/memiliki kemampuan (*competency*), Mempunyai wewenang yang jelas, Mempunyai tanggungjawab (*responsibility*) yang akuntabel.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Koefesien Jalur

Pengaruhantar variabel	Koefesien jalur (beta)	Sig.	R square
X ₁ terhadap Y	0,276	0,0001	0,709
X ₂ terhadap Y	0,624	0,081	=
X ₁ terhadap Z	0,508	0,0001	70,9%
X ₂ terhadap Z	0,421	0,369	
Y terhadap Z	0,842	0,0001	

Sumber : Data diolah 2023



Dari hasil perhitungan persamaan sub struktur satu seperti yang disajikan pada Tabel 4.24 di atas diperoleh angka t hitung variabel pemberdayaan SDM sebesar 2,850, dikarenakan nilai thitung $2,850 > 1,99125$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,006 < 0,05$) maka dapat disimpulkan pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan persamaan sub struktur satu seperti yang disajikan pada Tabel 4.24 di atas diperoleh angka t hitung variabel pemberdayaan SDM sebesar 6,436, dikarenakan nilai thitung $6,436 > 1,99125$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan persamaan sub struktur satu seperti yang disajikan pada Tabel 4.26 di atas diperoleh angka t hitung variabel pemberdayaan SDM sebesar 5.164, dikarenakan nilai thitung $5.164 > 1,99125$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan persamaan sub struktur satu seperti yang disajikan pada Tabel 4.26 di atas diperoleh angka t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4.422, dikarenakan nilai thitung $4.422 > 1,99125$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.27 di atas dengan menggunakan SPSS 22.0 diperoleh angka t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 13,789, dikarenakan nilai thitung $13,789 > 1,99125$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Sedangkan untuk melihat nilai signifikannya, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi secara Bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 74,16%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 74,16%, sedangkan sisanya sebesar 25,84% merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak dibahas pada model penelitian ini.

Dari pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 75,14%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 75,14%, sedangkan sisanya sebesar 24,86% merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak dibahas pada model penelitian ini.

Dari proses perhitungan analisis jalur yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan SDM dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan jika sebuah organisasi memiliki pemberdayaan SDM yang baik, serta di dukung dengan semakin lingkungan kerja yang baik maka hal ini akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai pada organisasi dan membalasnya dengan memberikan kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja pada organisasi menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup. pegawai sebagai anggota organisasi akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi jika mempunyai perilaku dan sikap positif. Artinya, dengan menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota organisasi akan tetapi juga paham terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, pegawai akan dapat memahami sasaran dan kebijakan organisasi. Pada akhirnya pegawai akan dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi. Rendahnya kepuasan kerja memberikan kerugian tidak hanya kepada organisasi, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari organisasi. Indikasi paling jelas dari rendahnya kepuasan kerja secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan pindah instansi atau keluar dari organisasi. Keinginan untuk mengundurkan diri tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi pegawai untuk pindah.

Sumber daya manusia ialah aspek penggerak utama dari segala kegiatan industri sebab itu tenaga kerja hendaknya memperoleh atensi yang lebih sungguh-sungguh dari pihak industri Sebagian aspek yang pengaruhi kinerja. Kepemimpinan, disiplin serta motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedudukan pemimpin dalam pengembangan manajemen juga sangat berarti buat melakukan mengkoordinasi, menggerakkan serta mengendalikan bawahan dengan sebaik, bisa jadi supaya mereka bisa mengapai harapan organisasi serta menggapai tujuan organisasi tersebut (Syahputra, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan SDM, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Paal Merah tergolong baik. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan SDM melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.

Melalui kajian ini, diharapkan Kecamatan Paal Merah Kota Jambi fokus pada Pemberdayaan sumber daya manusia khususnya pegawai Aparatur Sipil Negara yang merupakan penggerak utama dari seluruh kegiatan Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Diharapkan adanya keseimbangan dan pemerataan terhadap Aparatur Sipil Negara untuk lebih diberi kesempatan mengikuti pelatihan agar ASN dapat diberdayakan sesuai dengan tupoksi. Dianjurkan ASN dapat ditempatkan sesuai dengan Pendidikan dan keahliannya. Diharapkan untuk memperhatikan ruang kerja pegawai agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman serta diharapkan pimpinan dapat lebih memperhatikan bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Yulfita. 2013. Pengaruh Motivasi internal, eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pangaraian. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. Vol.2.No.1.*
- Andrianto, Yogi. 2018. Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Any, Noor. 2013. Manajemen Event. Bandung: Alfabeta
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, Vol. 9, No. 2*
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziri. B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research And Practice. Vol. 3. No. 4.*
- Arga Bagus Saputro (2015) Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Batu. Universitas Brawijaya
- Arna Suryani Fe fe (2017) Vol. 9, No. 2 Pengaruh Kemampuan Kerja Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Batang Hari
- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Blerkom, M.L.V (2009). Measurement and Statistics for Teachers. New York: Routledge
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Denpasar: Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hamsyah, Osrita Hapsara, Sakinah AS. 2014. Pengaruh Pengelolaan Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Kantor Satlantas Polres Tebo. Universitas Batanghari Jambi.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaur, Surinder dan Jain, Ruchi. 2014. Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific And Research Publication. Vol. 4, No. 2.*
- Khera, Aman. 2015. Impact Of Employee Empowerment On Job Satisfaction: An Empirical Analysis Of Banks In Chandigarh, (India). *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences. Vol. 2 No.1.*
- Komara, A.K. dan Nelliwati, Euis. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2*
- Mangkunegara, Zainal. 2013. Mengurai Variabel hingga Instrumentasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Maulina, Syf. Irma. 2013. Efektifitas Pelaksanaan Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak. *PubliKA, Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara Vol. 2 No. 1.*
- M. Zahari MS, Fakhrol Rozi Yamali, A Irfani. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. Universitas Batanghari Jambi.
- Newstrom dalam Noor 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suryadi. 2012, Kebijakan Kinerja. Yogyakarta: BPFE
- Pantun Bukit, Yunan Suro, Hendro Priono. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. Universitas Batanghari Jambi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta :Indeks.
- Rokhman, Wahibur. 2011. Pemberdayaan Dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global. Amara Books. Yogyakarta.

- Saputro, Arga Bagus. 2015. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. Vol.4, No.1
- Sedermayanti, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinulingga, Sukaria. 2014. *Metode Penelitian*. Sumatra Utara: USU Press Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2
- Stewart. 2010. *Empowering People, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: KANISIUS (Anggota IKAPI).
- Supartini, et all. 2014. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4. No. 1
- Suryadewi, Putu Choiri et all. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4 No. 1.
- Sutrisno, Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 15 No. 05.
- Wahibur Rokhman. 2003, *Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.
- Waruwu. (2013). *Pengaruh pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai “Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Weol, D.H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi*
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.