

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pemberdayaan Karyawan

1. Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Menurut Siswanto & Sucipto (2015) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Keseluruhan dari pekerjaan yang akan dikerjakan akan melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuan sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang diberikan organisasi.

Nasrul Amiruddin (2016) memandang pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Menurut Prijono (2016) menyatakan pemberdayaan karyawan dikaitkan dengan konsep kekuatan, menyiratkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah.

Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk

berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri Nasrul Amiruddin (2016).

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka yang dimaksud pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

2. Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Prijono (2016) pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

a. Pengetahuan dan keterampilan

Pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Tingkat yang lebih mendasar, individu tanpa keterampilan akan kesulitan melakukan sebagian besar pekerjaan secara efektif.

b. Komunikasi

Adanya komunikasi bertujuan untuk berbagi informasi dalam melakukan pemberdayaan, karena tanpa komunikasi yang jelas seseorang tidak dapat bertindak secara bertanggung jawab.

c. Kepercayaan

Tanpa kepercayaan, tidak ada skema pemberdayaan kerja. Pemimpin perlu mempercayai karyawan dengan membagikan kekuasaan, menunjukkan kepercayaan pada karyawan, memberikan sumber daya yang diperlukan, dan menerima ide baru.

d. Insentif

Insentif bekerja untuk menyelaraskan preferensi karyawan dengan organisasi dalam mengurangi risiko perilaku yang mementingkan diri sendiri. Sebuah penghargaan dan struktur insentif perusahaan diharapkan memberi penguatan positif kepada karyawan untuk memecahkan berbagai masalah dan menyelesaikannya dengan baik.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Danim (2012) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Asnawi (2012) menyatakan manusia memiliki lima kebutuhan yang membentuk suatu tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Zainun (2007) mendefinisikan sistem motivasi karyawan membantu organisasi untuk menarik, menangkap, dan

mempertahankan potensi dan mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Ishak & Tanjung, 2013). Selanjutnya, karyawan termotivasi yang terlibat dalam pekerjaan akan lebih bersedia mengambil tanggung jawab (McClelland, 2007).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud motivasi kerja adalah proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland (2007) mendefinisikan indikator yang menyangkut teori hirarki motivasi, diantaranya:

a. Kebutuhan fisiologis

Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

c. **Kebutuhan sosial**

Meliputi kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kasih sayang, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Meliputi faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sutarto, 2016). Menurut Nuraini (2013) kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Pengertian kinerja menurut Rivai (2014) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemudian Dessler (2015) menjelaskan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Darmawan (2013) menjelaskan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja menurut Moekijat (2020) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-sumber yang dimiliki.

Ambarwati (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja. Adam (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas

maupun kualitas. Kinerja karyawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi Wusanto (2017). Menurut Wiboyo (2011) standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Adapun dimensi dari kinerja karyawan menurut Darmawan (2013) dalam Harianti, Dani, & Putra (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

- d. Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Siti Nurahmawati, Santi, Delia Febriani Safitri, Irma Nurfadilah/2022	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian mengemukakan bahwa pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
2.	Taufik Thahir, Neng Indriyani, Mariati, M. Bunyamin/2022	Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan	Analisi Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

				<p>berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di Bank Sulselbar Cabang Pangkep akan meningkat. Sementara variabel efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.</p>	<p>yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>
3.	Juliadi Saputra dan Riche Fermayani/2019	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang	Analisi Regresi Linear Berganda	<p>Hasil uji f statistik dimana variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang karena nilai signifikansi uji F simultan sebesar $0,000 <$</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>

				0,05. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 82%	
4.	Andi Irwan dan Sahrir/2022	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
5.	Amat Sarbini, Hadi Sunaryo, dan Budi Wahono (2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi unit desa (KUD) PAKIS	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dapat dinyatakan bahwa secara simultan Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh penting	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.

				<p>terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Dari ketiga variabel tersebut, yang berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan adalah motivasi terbukti dengan nilai paling rendah di antara variabel lainnya. Kinerja yang baik dimiliki oleh karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang disebabkan oleh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang tertinggi.</p>	
6.	Dwi Astuti dan Muhammad Richo Rianto (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	<p>Hasil artikel pra riset ini ialah sebagai berikut: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>

				<p>pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu gambaran kepada pembaca serta memberikan referensi yang berguna.</p>	
7.	Dwiayu Nabila Putri dan Arinka Dwi Azahra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	<p>Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.</p>
8.	Suratman Hadi Priyatno/2022	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh positif sangat	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan

		Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri		kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Artinya apabila motivasi yang diberikan tinggi, maka kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri juga meningkat atau sebaliknya	adalah pada variabel X motivasi dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
9	Aldisa Arifudin/2022	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.
10	Agus Dwi Cahya/2021	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Alat Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Koefisien Determinasi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X

				terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja.
11.	Okoro Ogu dan Okocha Ebere Rejoice/2019/ International Journal of Advanced Management and Social Sciences	<i>effect of employee empowerment on the performance of selected manufacturing organisations in Enugu State</i>	Analisis Regresi Linear Sederhana	<i>It was concluded that empowerment helps to achieve certain culture and an environment in the organization by increasing organizational effectiveness through developing and deploying competent influence in the human resource. The study recommended that organizations should send their employees on training to reduce their skill deficiencies and improve productivity at a profit</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X pemberdayaan karyawan dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
12.	Chicha Fahriana dan Sopiah/2022/ ASIAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT	<i>The influence of work motivation on employee performance</i>	Analisis Regresi Linear Sederhana	<i>From the results of the discussion, it can be concluded that the purpose of this study is to find out and review how influential</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel X motivasi kerja dan variabel Y kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan

				<i>work motivation is on employee performance. This study studied the influence of work motivation factors on employee performance.</i>	adalah penulis memakai 2 variabel X yaitu pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Serta penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.
--	--	--	--	---	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Nasrul Amiruddin (2016) memandang pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri Nasrul Amiruddin (2016).

Menurut Randolph dan Sashkin (2002) dalam Melhem (2004) pemberdayaan adalah mengenali dan membagikan kekuatan pada suatu organisasi dalam memberikan pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat. Karyawan yang diberdayakan dapat melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh bahwa pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurahmawati *et al.*, (2022) yang menyatakan terdapat

pengaruh yang signifikan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa sejalan dengan penelitian Saputra & Riche (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

2.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan (Mangkunegara, 2009). Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sarbini, Sunaryo & Wahono (2019) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Astuti & Rianto (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

2.1.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan

dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat Putri & Azahra (2023).

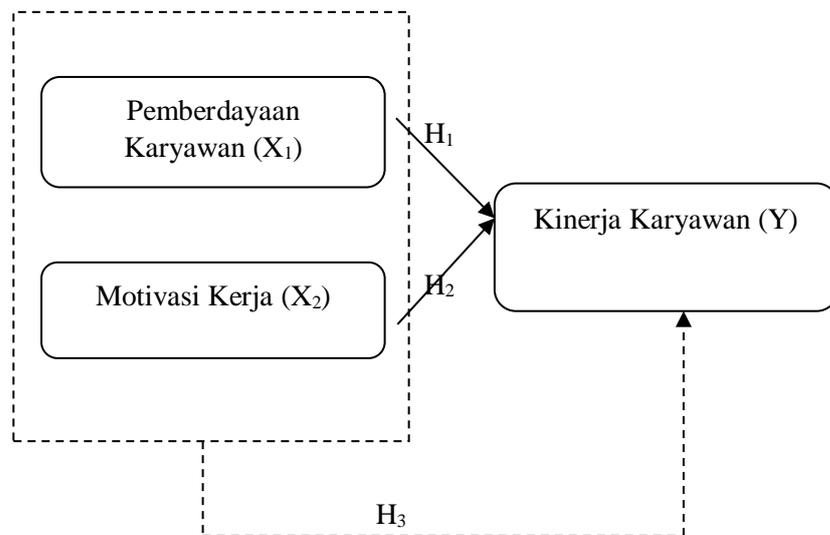
Motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan.

Hasil penelitian Thahir *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Fahriana & Sopiah (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Secara parsial
- : Secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁ : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

2. H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.
3. H_3 : Pemberdayaan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.