



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5712-5723

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Andi Sri Kumala Putri. P<sup>1✉</sup>, Andi Batary Citta<sup>2</sup> Ahmad Ridha<sup>3</sup>

(1) Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

(2)(3) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

Email: [citta2585@gmail.com](mailto:citta2585@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dengan menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara empowerment dan kinerja. Penelitian ini difokuskan pada Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid. Metode pengambilan sampel sebanyak 98 karyawan digunakan pemilihan sampel acak sederhana. Teknik Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan model persamaan analisis regresi sederhana dan analisis jalur untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada RSUP Dr. Tadjuddin Chalid.

Kata Kunci: *Empowerment, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

### Abstract

The aim of this research is to address the knowledge gap by examining the mediating role of organizational commitment in the relationship between empowerment and performance. This research focused on Dr. Tadjuddin Chalid. The sampling method of 98 employees used simple random sample selection. Data analysis techniques were carried out using descriptive statistics and simple regression analysis equation models and path analysis to test hypotheses. The research results show that empowerment influences employee performance through organizational commitment at RSUP Dr. Tadjuddin Chalid.

Keyword: *Empowerment, Organizational Commitment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, tuntutan akan kinerja tinggi kini tidak hanya berlaku bagi perusahaan berorientasi profit, tetapi juga menjadi kebutuhan bagi organisasi nirlaba yang melayani publik. Demikian pula dengan RS Paru dr. Ario Wirawan Salatiga, yang telah ditetapkan pemerintah sebagai satu-satunya rumah sakit paru di Provinsi Jawa Tengah. Kinerja organisasi rumah sakit ini meningkat seiring dengan tingginya kesadaran masyarakat akan hak dan tuntutan terhadap pelayanan rumah sakit yang lebih baik dan beragam.

Namun, hasil pengukuran kinerja yang tercantum dalam Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) RSUP Dr. Tadjuddin Chalid pada tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian program belum sepenuhnya terpenuhi, karena beberapa kegiatan tidak dilaksanakan sesuai rencana seperti yang tercantum pada

Tabel 1. Program Aktivitas Target RSUP Dr. Tadjuddin Chalid

Activity	Achievement			
	2021	2022	2023	Average
Emergency Patient	146%	92,00%	100,76%	113%
Out Patient	132,4%	70,37%	90,88%	98%
In Patient	115%	99,48%	83,89%	99%
Servis of Medical Action	100%	100,0%	76,22%	92%

Sumber: RSUP Dr. Tadjuddin Chalid

Wirawan (2009) dan Citta, A. B., et all (2023). menjelaskan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai, yang merupakan hasil dari sinergi antara berbagai faktor lingkungan internal organisasi, faktor eksternal, dan faktor internal pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi meliputi budaya organisasi, struktur, dan kebijakan manajerial, sedangkan faktor eksternal mencakup kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan persaingan industri. Faktor internal pegawai meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan motivasi individu.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemberdayaan pegawai (empowerment). Empowerment melibatkan partisipasi pegawai dalam setiap langkah perjalanan organisasi, memberikan mereka wewenang untuk

membuat keputusan, dan akses terhadap sumber daya yang diperlukan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan pegawai, tetapi juga mendorong inovasi dan inisiatif individu. Menurut Ratnawati (2004), empowerment dapat meningkatkan motivasi intrinsik secara menyeluruh. Motivasi intrinsik yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, lebih bertanggung jawab, dan lebih proaktif dalam mencari solusi terhadap berbagai tantangan yang dihadapi organisasi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Fadzilah (2006) mengartikan empowerment sebagai kemampuan seseorang untuk berperilaku mandiri dan bertanggung jawab. Konsep pemberdayaan tercermin dalam empat kognisi yang menggambarkan orientasi individu terhadap peran kerja, yaitu rasa (makna), kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Pemberdayaan karyawan memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas, dan otonomi atas pekerjaannya sendiri, yang diyakini akan berdampak positif pada pengakuan karyawan.

Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda mengenai kontribusi pemberdayaan terhadap perilaku karyawan. Penelitian oleh Fadzilah (2006), Praptadi (2009), Rahman (2009), Tielung (2013), Kambey dan Suharnomo (2013), Rahayu dan Sudibia (2014), serta Srinadi dan Netra (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Lodjo (2013) menyimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan variabel lemah yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kontribusi pemberdayaan pegawai terhadap kinerja.

Meskipun terdapat dampak positif dari pemberdayaan karyawan, namun masih kurangnya penelitian yang meneliti peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dengan menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja. Penelitian oleh Hariyanti dan Tangan (2011) serta Purnama (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervensi dalam lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Irawati (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan kesenjangan penelitian maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menyelesaikan perbedaan ini, adapun pertanyaan penelitiannya adalah Apa peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja?

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian untuk penelitian ini adalah kuantitatif, dengan desain survei cross-sectional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei online yang dilakukan sendiri. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada RSUP Dr. Tadjuddin Chalid tersebut berjumlah 210 orang. Sampel penelitian ditentukan oleh rumus Slovin, diperoleh jumlah 98 orang. Itu Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling.

Teknik Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan model persamaan analisis regresi sederhana dan analisis jalur untuk menguji hipotesis. Analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, namun juga menjelaskan ada tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel independen melalui variabel intervening terhadap variabel dependen. Berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, model rutenya adalah sebagai berikut:

1). Persamaan substruktural 1 adalah  $Z = P^1X + e^1$  (1)

2). Persamaan substruktur 2 adalah  $Z = P^2 Z + P^3X = e^2$  (2)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil standar koefisien beta menunjukkan kontribusi variabel empowerment terhadap komitmen organisasi sebesar 0,921 dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien sebesar 0,921 mempunyai arti jika empowerment ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Berdasarkan gambar tersebut diperoleh nilai thitung sebesar  $13,569 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,693$ . Sedangkan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan empowerment terhadap komitmen organisasi.

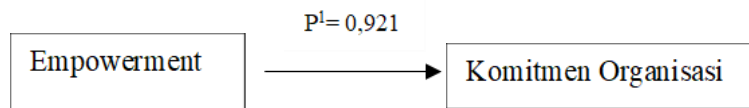
Uji hipotesis (uji t) persamaan Stryktural 1 terhadap pengaruh empowerment (X) pada komitmen organisasi (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 pengaruh empowermwt (X) terhadap komitmen organisasi (Z)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant	2.244	1.744		1.287	.207
Empowerment	.632	.047	.921	13.569	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh pada persamaan 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,921 + 0,152$$



Gambar 1. Model analisis jalur struktural

Hasil standar koefisien beta menunjukkan kontribusi variabel empowerment terhadap komitmen organisasi sebesar 0,921 dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien sebesar 0,921 mempunyai arti jika empowerment ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Berdasarkan gambar tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 13,569 < nilai ttabel sebesar 1,693. Sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan empowerment terhadap komitmen organisasi. Uji hipotesis (uji t) persamaan struktural 1 terhadap pengaruh komitmen organisasi (Z) pada kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

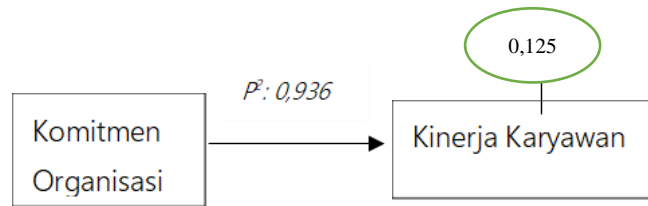
Tabel 2 pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant	2.244	3.110		.882	.384
Kinerja Karyawan	1.825	.120	.936	15, 210	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh pada persamaan 2 sebagai berikut:

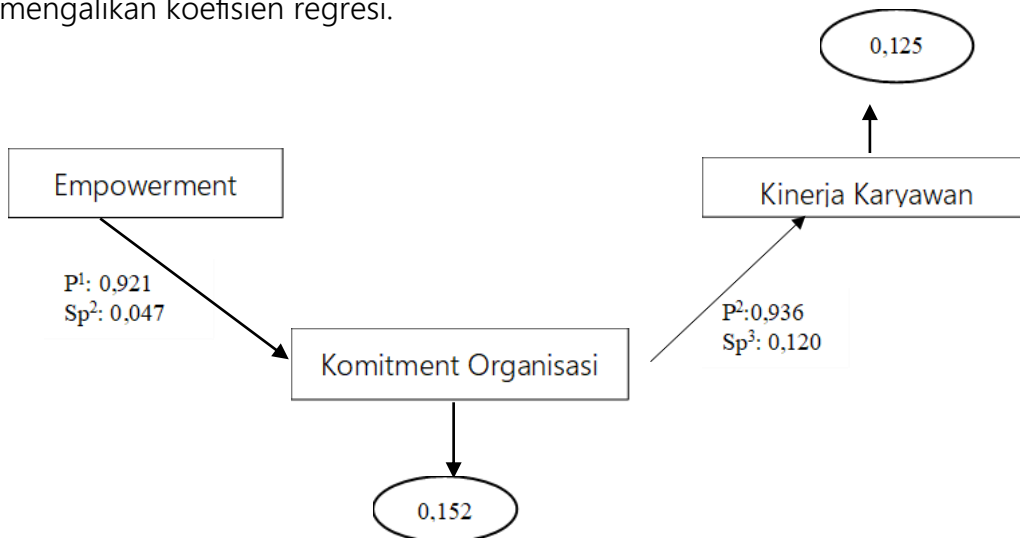
$$Y = 0,936 + 0,125$$



Gambar 2. Model analisis jalur struktural

Hasil standar koefisien beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,936 dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien sebesar 0,936 mempunyai arti jika empowerment ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,921 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Pengujian variabel komitmen organisasi (Z) menghasilkan hitung sebesar  $15,210 < 1,693$  (t tabel). Dan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,00 < 0,05$ .

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat langsung dan pengaruh tidak langsung suatu sekumpulan variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel pengaruh dengan cara mengalikan koefisien regresi.



Gambar 3 Hasil Analisis Jalur

Besarnya pengaruh empowerment terhadap komitmen Organisasi adalah  $Z = P1 X + e1$ . atau  $Z = 0,921 + 0,152$ . Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah  $Y = p2 Z + e2$ . atau  $Y = 0,936 + 0,125$ . Besarnya pengaruh tidak

langsung empowerment (X) terhadap kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur. Secara matematis dapat diselesaikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut. Pengaruh tidak langsung =  $0,921 \times 0,936 = 0,862$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh tidak langsung empowerment terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,862.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowerment (X) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi (Z) di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,921, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara pemberdayaan dan komitmen organisasi. Selain itu, nilai t hitung sebesar 13,569, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel (1,693), mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel secara statistik signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, ketika karyawan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid merasa diberdayakan melalui peningkatan wewenang, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan akses terhadap sumber daya yang diperlukan karyawan akan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Komitmen ini mencakup loyalitas, kepercayaan terhadap nilai-nilai rumah sakit, dan keinginan untuk tetap bekerja di sana. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa empowerment (pemberdayaan karyawan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Implikasi dari temuan penelitian adalah bahwa manajemen RSUP Dr. Tadjuddin Chalid sebaiknya terus meningkatkan upaya empowerment karyawan sebagai strategi untuk memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y) di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,936 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 15,210, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel (1,693), mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel secara statistik signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, ketika karyawan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, kepercayaan terhadap nilai-nilai rumah sakit, dan

keinginan untuk tetap bekerja di sana karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa manajemen RSUP Dr. Tadjuddin Chalid sebaiknya fokus pada upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan, misalnya melalui pengembangan budaya kerja yang positif, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta pemberian jobdesk secara sistematis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Muharram, M., Citta, A. B., & Galib, M. (2023). Dengan meningkatkan komitmen organisasi, diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,921. Selain itu, pengaruh tidak langsung empowerment terhadap kinerja karyawan, melalui komitmen organisasi, dihitung dengan mengalikan koefisien korelasi antara pemberdayaan dan komitmen organisasi (0,921) dengan koefisien korelasi antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (0,936), yang menghasilkan nilai 0,862. Total pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan adalah 0,921 (pengaruh langsung) + 0,862 (pengaruh tidak langsung) = 1,783. Nilai ini jauh lebih besar dari nilai t tabel (1,693), yang menunjukkan bahwa pengaruh keduanya secara statistik signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, pemberdayaan karyawan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi.

Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap rumah sakit, yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa empowerment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dapat diterima. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen RSUP Dr. Tadjuddin Chalid sebaiknya mengembangkan dan memperkuat program pemberdayaan karyawan.

Hal tersebut tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan secara langsung tetapi juga akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keseluruhan kinerja rumah sakit. Program empowerment (Pemberdayaan) yang efektif dapat mencakup pelatihan dan pengembangan, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian wewenang yang lebih besar dalam tugas sehari-hari.

## SIMPULAN

Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai hubungan antara pemberdayaan karyawan (empowerment), komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Temuan menunjukkan bahwa empowerment memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, kemampuan problem-solving yang lebih baik, serta tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pemberdayaan berupa pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian wewenang yang lebih besar, serta akses terhadap sumber daya dan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Selain itu, komitmen organisasi memainkan peran mediasi yang penting dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memanfaatkan kesempatan pemberdayaan yang diberikan, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Pemberdayaan karyawan tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa diberdayakan lebih mungkin mengembangkan rasa memiliki dan keterikatan dengan rumah sakit, yang kemudian mendorong untuk berusaha lebih keras dan bekerja lebih efisien. Pemberdayaan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan rasa penghargaan dan kepercayaan dari pihak manajemen kepada karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperkuat ikatan emosional karyawan dengan rumah sakit.

Dalam penerapan di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid, disarankan agar rumah sakit mengembangkan program pemberdayaan karyawan yang komprehensif, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan penciptaan sistem umpan balik yang efektif. Manajemen rumah sakit RSUP

Dr. Tadjuddin Chalid juga harus fokus pada penguatan komitmen organisasi dengan membangun budaya kerja yang inklusif, transparan, dan berbasis pada penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Penting untuk terus memantau dan mengevaluasi program pemberdayaan serta tingkat komitmen karyawan untuk memastikan strategi yang diterapkan efektif dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi merupakan dua faktor kunci yang saling berkaitan dan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit khususnya RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. Implementasi yang tepat dari strategi-strategi ini akan berdampak signifikan pada peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional rumah sakit secara keseluruhan.

#### Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyebarkan kuesioner dalam cakupan area yang terbatas, sehingga penelitian ini kurang kaya dalam hal data yang diperoleh. Selain itu, beberapa responden kurang berhati-hati dalam membaca pernyataan penelitian sebagai sumber data primer. Beberapa responden bahkan menjawab dengan asal-asalan dan tidak jujur. Namun, hal ini dapat diminimalisir dengan menganalisis makna di balik jawaban responden terhadap pernyataan tersebut.

#### Rekomendasi

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengumpulkan lebih banyak data dengan menyebarkan kuesioner secara lebih luas dengan responden yang lebih bervariasi untuk menemukan hasil yang lebih komprehensif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Volume 8 Nomor 2, November 2010, P.173-192.
- Awadh, AM. Dan Alyahya, MS. 2013. Impact Of Organizational Culture On Employee Performance. *International Review Of Management And Business Research*. Vol. 2 Issue.1. P.168-176.
- Citta, A. B., Hikmah, H., Slamet, S., & Yanti, U. D. (2023). Impact Of Talent Management On Organizational Performance With Political Skills As A Moderating Variable. *In Proceedings International Economics And Business Conference* (Vol. 1, No. 1, Pp. 56-

63).

- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 3, Nomor1, Januari 2006, P.12-27.
- Gibson, James L. Et.Al. 1988. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat. Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Cetakan V. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hariyanti Dan Handayani, Dwi Lusi. 2011. Organizational Commitment As Intervening Variable Between Job Satisfactions Towards The Performance Of Employees (Case Study Of Public Hospital BRSUD Sukoharjo). *PROBANK*. Vol. 19, No. 20. Desember 2011, P: 1-18.
- Hofstede, Geert. 1986. *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values*. Sage Publication, Beverly Hills.
- Indriyani, Ety Dan Waluyo, Hari. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *EXCELENT*. Edisi 1 No.2, September 2010, P.1-20.
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 Juni 2013, P. 747-755.
- Muharram, M., Citta, A. B., & Galib, M. (2023). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Description Pada Pt. Bank Sulselbar Kota Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 73-83. <https://doi.org/10.37476/Akmen.V20i1.3415>.
- Praptadi, Thomas. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Account Representative Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kota Semarang). *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Purnama, Chamdran. 2013. Influence Analysis If Organizational Culture Organizational Commitment Job And Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal Of Business, Humanities*

*And Technology*. Vol. 3 No. 5; May 2013, P.86- 100.

- Rahayu, Putu Desyana Dan Sudibia, Gede Adnyana. 2014. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Summer. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 3 (2014), P.817-834.
- Rahman, Khoiruddin Syaiful. 2009. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Kepercayaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Ponpes Mts – MA NU Assalam Dan Mts-MA NU Muallimat Di Kudus). *Tesis Tidak Dipublikasikan*. Program Studi Magister Manajemen Undip.
- Ratnawati, Intan. 2004. Upaya Pemberdayaan Karyawan: Suatu Pendekatan Untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Intrinsik. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 1 No. 1 Januari 2004, P.56-63.
- Tielung, Jaclyen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013, P.1799-1808.
- Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi Dan Penelitian. Cetakan Kedua. Jakarta: Salemba Empat*.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.