



**Pengaruh Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe**

Oleh

Fitria¹, Bindarto²

¹²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Lakidende

¹fitria1@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine and analyze the effect of empowerment and work involvement on the performance of civil servants at the Office of Forestry of Konawe regency, either simultaneously or partially. The study was explanatory in nature as it aimed to explain the position of variables under investigation as well as the relationship and effect of one variable on the others.

Population and samples were 48 respondents which included all civil servants at the Office of Forestry of Konawe regency which were determined using a census method. Data were collected using a questionnaire that was administered to the respondents which were then analyzed using the multiple linear regression on the SPSS 20.

Results of the study showed that: (1) empowerment and work involvement simultaneously had an effect on the performance of civil servants at the Office of Forestry of Konawe regency, (2) empowerment had a positively significant effect on the performance of civil servants at the Office of Forestry of Konawe regency, (3) work empowerment had a positively and not significant effect on the performance of civil servants at the Office of Forestry of Konawe regency.

Diterima : 22 Pebruari 2019

Direvisi : 20 Maret 2019

Diterbitkan : 31 Maret 2019

Kata Kunci :

Pemberdayaan, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 48 responden yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe yang didasarkan atas metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang diberikan kepada responden yang selanjutnya dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe, (2) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe, (3) Keterlibatan Kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (*man*) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain *machine, money, materials, methods, and market*. Menurut Notoatmodjo (2003), “Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan didalam instansi tersebut.

Menurut Riniwati (2011) konsep yang menekankan pemberdayaan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian pemberdayaan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja yang diukur dalam suatu pemberdayaan karyawan adalah kinerja bawahan. Pemberdayaan sebagai sebuah kekuatan sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas semangat pegawai dalam melayani masyarakat. Dengan pemberdayaan diharapkan dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi

Penguasaan teknologi yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap pemberdayaan sumber daya manusia. Perusahaan supaya dapat mempertahankan iklim bisnis yang efektif perlu melakukan empowerment (pemberdayaan) sumber daya manusia melalui desain partisipasi karyawan. Hal tersebut menjadi sangat penting karena dapat membangun hubungan interpersonal supaya terjalin hubungan saling mempercayai antara manajemen dan karyawan. Hubungan ini dapat mengarah pada perbaikan yang berkesinambungan dalam bidang kualitas, produktivitas, teknologi, dan pelayanan kepada pelanggan yang lebih baik. Pemberdayaan dengan menggunakan sumber daya dari dalam perusahaan akan menjamin perusahaan dalam memimpin target kinerja secara cepat dan efektif Pemberdayaan sumber daya manusia dimaksud adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Meningkatnya

kinerja pegawai merupakan bagian penting dari target organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan. Oleh karenanya, dalam menjalankan proses kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal organisasi maka upaya pemberdayaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai menjadi penting untuk Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas tidak berjalan dengan sendirinya melainkan harus diupayakan dengan berbagai cara. Salah satu peningkatan pemberdayaan adalah melalui pembinaan, pelatihan dan pendidikan keterampilan, dan keahlian.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif penjelasan (*explanatory research*) dengan metode survey, dimana penelitian ini bermaksud mencari hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis dengan menguji pengaruh pemberdayaan, keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Jumlah pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Konawe sebanyak 48 orang, dengan demikian akan dilakukan penelitian sensus yaitu penelitian dengan menggunakan yang ada dalam Dinas Sosial Kabupaten Konawe.

Penulis akan mengambil semua pegawai sebanyak 48 sampel yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Karena jumlah tersebut merupakan populasi yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan (X1) dan keterlibatan kerja (X2), serta variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

Pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda dan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) untuk mempermudah perhitungan.

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan umur, jenis kelamin dan hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan uji F dan uji t menggunakan program SPSS. Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut dapat menjelaskan variabel terikat. Sedangkan uji t digunakan untuk menguji variabel bebas (*independent variable*) yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara individual.

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan kekuatan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau kekuatan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk

meramalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis ini diuji dengan menggunakan metode analisis statistika inferensial dengan model regresi linear berganda, dengan formulasi regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e \quad (\text{Suharyadi dan Purwanto, 2004})$$

Di mana :

Y = *Dependent variabel*

β_0 = Konstanta

X_1, \dots, X_n = *Independen variabel ke-i (i = 1, 2, 3, \dots, n)*

β_1, \dots, β_n = Koefisien regresi masing-masing Variabel X_i (i = 1, 2, 3 \dots, n)

e = Faktor galat/tingkat kesalahan

Dari persamaan tersebut, maka model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

β_1 = Koefisien regresi X_1

X_1 = Variabel Pemberdayaan

β_2 = Koefisien regresi X_2

X_2 = Variabel Keterlibatan Kerja

e = Faktor kesalahan

β_0 = Konstanta

(asumsi =

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memperoleh nilai/hasil yang tidak bias atau *estimator linear* tidak bias yang terbaik, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi.

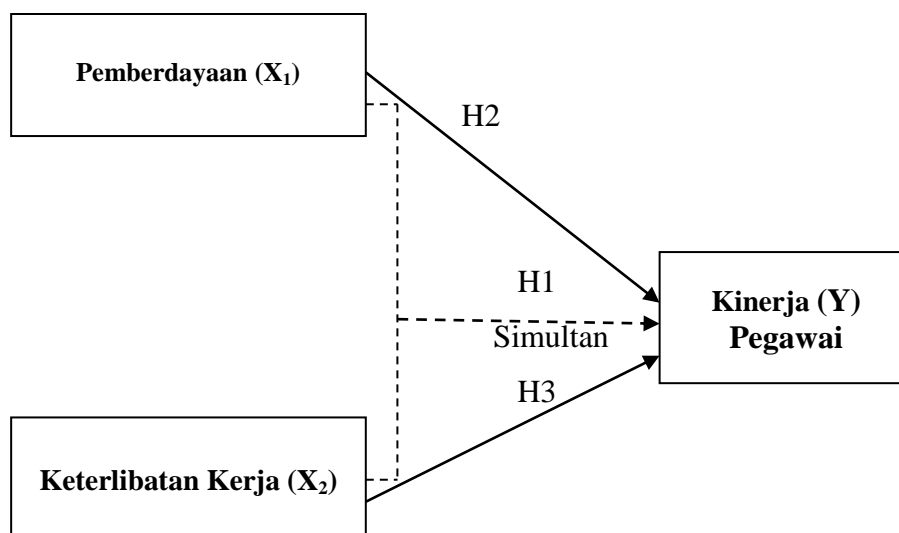
Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah:

1. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,1 (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi gejala *multicollinearity*, peneliti menggunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi sebesar 1 antar variabel independen yang terdapat pada model regresi menunjukkan adanya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Hal ini mengindikasikan terdapat adanya multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Selain dengan cara koefisien korelasi, perhitungan yang dilakukan oleh peneliti menurut Hair dalam Purwanto (2007), yaitu dengan perhitungan VIF dan *tolerance value*, dikatakan bahwa jika VIF lebih besar dari 10 dan *tolerance value* lebih kecil dari 0,1, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel independen lainnya.

2. Heteroskedastisitas berarti varians dalam variabel pada model tidak sama (konstan). Untuk mengetahui ada tidaknya pola yang terbentuk pada grafik *scatterplot*, peneliti harus mendeteksi diagnosis adanya heteroskedastisitas. Apabila pola grafik yang dibentuk itu menunjukkan penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, baik itu meningkat maupun menurun, maka dalam hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti sebelum menentukan teknik statistik yang akan digunakan. Uji normalitas ditunjukkan untuk memeriksa keabsahan sampel untuk diterapkan dalam teknik statistik tertentu. Uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS untuk pengujian data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data dalam penelitian ini digunakan dengan metode grafik p-p plot yaitu memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi. Selain menggunakan grafik p-plot ini juga digunakan dalam pengujian normalitas data penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan alat uji *One sample Kolmogorov-Smirnov*. Normal-tidaknya distribusi data suatu variabel ditunjukkan oleh besarnya nilai *Asymptotic significant*. Apabila *Asymptotic significant* data lebih besar daripada taraf signifikan (α) 1%, maka data tersebut akan tergolong mempunyai pola yang distribusi normal (Redha, 2008).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah merupakan suatu kajian yang intens tentang pemberdayaan dan keterlibatan kerja. Lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti disajikan pada gambar 3.1 berikut:



Hipotesis Penelitian

H1: Pemberdayaan dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe

H2: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe.

H3: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Pemberdayaan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rerata	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	Item	Indikator
Pekerjaan penting bagi individu	0	0,00	1	2,08	8	16,67	21	43,75	18	37,50	48	100	4,17	4,10
Berartinya kegiatan dalam pekerjaan	0	0,00	1	2,08	8	16,67	21	43,75	18	37,50	48	100	4,17	
Pekerjaan berarti bagi diri	1	4,17	1	2,08	11	22,92	16	33,33	18	37,50	48	100	3,98	
Keinginan terbaik bagi organisasi	0	0,00	1	2,08	6	12,5	25	52,08	16	33,33	48	100	4,17	3,94
Rasa percaya diri	0	0,00	2	4,17	10	20,83	27	56,25	9	18,75	48	100	3,90	
Pemahaman tugas	0	0,00	5	10,42	11	22,92	22	45,83	10	22,92	48	100	3,77	
Kewenangan pengambilan keputusan	0	0,00	3	6,25	12	25	26	54,17	7	14,58	48	100	3,77	3,85
Keyakinan menuntaskan pekerjaan	0	0,00	2	4,17	13	27,08	22	45,83	11	22,92	48	100	3,88	
Kemandirian kerja	0	0,00	0	0,00	12	25	24	50	11	22,92	48	100	3,90	
Kemampuan berkontribusi dalam organisasi	0	0,00	2	4,17	17	35,42	23	47,92	6	12,5	48	100	3,69	3,74
Kemampuan mengendalikan organisasi	1	2,08	1	2,08	16	33,33	24	50	6	12,5	48	100	3,69	
Kemampuan menentukan hasil pekerjaan	1	2,08	1	2,08	10	20,83	28	58,33	8	16,67	48	100	3,85	
Rerata Keseluruhan													3,91	

Sumber : Olah Data Kuesioner 2017

Hasil penelitian deskripsi responden menunjukkan bahwa nilai mean (skor rata-rata) diperoleh total keseluruhan untuk variabel pemberdayaan sebesar 3,91 artinya sebagian besar responden menilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Konawe memberikan wewenang dan kepercayaan yang baik kepada para Pegawainya dalam mengeluarkan segala kemampuan yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan baik.

Tabel 2 Variabel Keterlibatan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Mean
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Terlibat aktif dalam pekerjaan	0	0,00	0	0,00	4	8,33	26	54,17	18	37,5	48	100	4,29
Capaian hasil terbaik	0	0,00	0	0,00	5	10,42	32	66,67	11	22,92	48	100	4,13
Sumber penghidupan yang utama	0	0,00	0	0,00	9	18,75	36	75	3	6,25	48	100	3,88
Keterkaitan yang kuat	0	0,00	0	0,00	8	16,67	33	68,75	7	14,58	48	100	3,98
Konsentrasi terpusat	0	0,00	0	0,00	6	12,5	31	64,58	11	22,92	48	100	4,10
Rata-Rata Keseluruhan													4,08

Sumber: Olah Data Kuesioner 2017

Hasil penelitian deskripsi responden menunjukkan bahwa nilai mean (skor rata-rata) diperoleh total keseluruhan untuk variabel Keterlibatan Kerja sebesar 4,08 artinya sebagian besar responden menilai baik. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Konawe memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan serta memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3 Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata	
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	Item	Indikator
Penyelesaian tugas dengan teliti	0	0,00	1	2,08	7	14,58	31	64,58	9	18,75	48	100	4,00	3,97
Penyelesaian tugas sesuai dengan SOP	0	0,00	0	0,00	10	20,83	31	64,58	7	14,58	48	100	3,94	
Target kerja	0	0,00	1	2,08	7	14,58	34	70,83	6	12,5	48	100	3,94	3,90
Tambahan kerja	0	0,00	2	4,17	6	12,5	37	77,08	3	6,25	48	100	3,85	
Tepat waktu	0	0,00	1	2,08	6	12,5	31	64,58	10	20,83	48	100	4,04	3,93
Tambahan waktu	0	0,00	1	2,08	13	27,08	28	58,33	6	12,5	48	100	3,81	
Kemampuan pelayanan pd masyarakat	0	0,00	1	2,08	9	18,75	26	54,17	12	25	48	100	4,02	4,02

Kemampuan pelayanan pd pimpinan dan rekan kerja	0	0,00	0	0,00	7	14,58	33	68,75	8	16,67	48	100	4,02	
Bertindak sesuai nilai, norma dan etika	0	0,00	0	0,00	4	8,33	33	68,75	11	22,92	48	100	4,15	4,07
Bertindak sesuai SOP	0	0,00	1	2,08	8	16,67	29	60,42	10	20,83	48	100	4,00	
Kepentingan dinas yg utama	0	0,00	0	0,00	9	18,75	21	43,75	18	37,5	48	100	4,19	4,21
Komitmen terhadap pekerjaan	0	0,00	1	2,08	3	6,25	28	58,33	16	33,34	48	100	4,23	
Patuh dan taat thdp peraturan	0	0,00	1	2,08	1	2,08	24	50	22	45,84	48	100	4,40	4,26
Patuh dan taat thdp pimpinan	0	0,00	1	2,08	2	4,17	35	72,92	10	20,83	48	100	4,13	
Kerjasama dgn pimpinan	0	0,00	1	2,08	7	14,58	27	56,25	13	27,09	48	100	4,08	4,06
Kerjasama dgn rekan kerja	0	0,00	1	2,08	8	16,67	27	56,25	12	25	48	100	4,04	
Rata-rata Keseluruhan													4,05	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil penelitian deskripsi responden menunjukkan bahwa nilai mean (skor rata-rata) diperoleh total keseluruhan untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,05 artinya sebagian besar responden menilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa gambaran tentang diri seorang pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dinilai baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Artinya bahwa secara bersama-sama pemberdayaan yang teraplikasi dengan baik kemudian didukung dengan keterlibatan kerja yang juga baik maka akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Artinya pengaruh peningkatan pemberdayaan kearah yang baik meliputi *Sense of meaning* (keberartian), *Sense of competence* (Kemampuan atau Keyakinan Diri), *Sense of determination* (Pilihan atau Penentuan Sendiri), dan *Sense of impact* (Pengaruh yang Kuat) dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Konawe. Artinya bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja searah positif dengan peningkatan kinerja pegawai namun peningkatan tersebut tidak terlalu berarti atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh., 2003. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta: Liberti
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Applebaum, S.H., Hebert, D., Leroux, S. 1999. "Empowerment : power, culture and leadership – a strategy or fad for the millennium". *Journal of Workplace Learning : Employee Counselling Today*. 1:7: 233-54
- Betty Magdalena. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Ilmiah Esai Vol. 6. No.3
- Curson, David L. dan Enz, Cathy A, 1999, *Predicting Psycological Empowerment among Service Worker : The Effect of Support – Based Relationships, Human Relation*, Vol. 52, No.2
- Clutterbuck David, Kernaghan Susan, 2000. *The Power of Empowerment*, Volume 8, Crest Publishing House, New Delhi
- Couger, J. A., & Kanungo, R. N. 1988. *The empowerment process: Integrating theory and practice*. *Academy of Management Review*, 13: 471—482.
- Chungtai, Amir Ali, 2008. *Impact of Job Involment on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour*. *Journal Institute of Behaviour and Applied management*, Hl. 285-30
- Coudron,D.1995 .“Avoiding Empowerment Traps”. *Management Review*. January. 88:1.
- Daniels K & Guppy A 1994. *Occupational stress, social support, job control and psychological well-being*. *Human Relations*, Vol. 47, pp. 1523-38
- Dience. 2007. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Badan Pengendalian Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Barat*.

- Djunaedi dan Purwaningsih. 2008. *Pemberdayaan (Empowerment)*. Centre for Strategic and International Studies. Jakarta
- Eman. 2008. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Pegawai PT Telkom Sektor Dago Kota Bandung*
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____, 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Mohammad, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hermawan, Asep. 2005. *Penelitian Bisnis, Paradigma Kuantitatif*. Jakarta:
- Herrenkohl, R.C, Judson, G.T, and Heffner, J.A.E 1999, *Defining and Measuring Employee Empowerment*. The Journal Of Applied Behavioral Science, 35(3): 373-389.
- Hiriyappa, B, 2009. *Organizational Behaviour*. New Age International (P) Ltd. Publishers. New Delhi.
- Keban, Yeremias. T., 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta. Gava Media
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mulyadi dan Setyawan, J 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Management, Edisi 2*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mahardiani. 2004. *Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemberdayaan Karyawan di RS Roemani Semarang*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Public*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Malayu SP, Hasibuan, 2005, *Sumber Daya Manusia*, Tarsito, Bandung.
- Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat

- Nitisemoto, Alex S 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nongkleng, Hasan. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)*. Jurnal Aplikasi Manajemen , Volume 10, Nomor 3
- Pemerintah Republik Indonesia, 2011. *Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Pemerintah Republik Indonesia, 2011. *Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2011 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Purwoto.A.,2007, *Panduan laboratorium statistik inferensial*, Jakarta,PT Grasindo.
- Pradiansyah, Arvan. 2002. *You Are A Leader! Menjadi Pemimpin dengan Memanfaatkan Potensi Terbesar yang Anda Miliki: Kekuatan Memilih!*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rizwan, Dil Jan Khan dan Fawad Saboor, 2011. *Relations of Job Involment with Employee Performance: Moderating role of Attitude*. European Journal of Business and Management. Vol. 3, Number 8.
- Redha, A. Achmad. 2008. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keuangan Dinas Di Kabupaten Majene Sulawesi Barat*, skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Robbin, Stephen. 2001. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi ke 5.Penerbit:Arcan. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. Prentice-Hall International Editions, Fifth Edition
- Robbin, Stephen .P, 2009. *Organizational Behavior Concept, Controversies and Application*, 6 Edition Englewood Chiffs, Prentice-Hall
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Suwanto, H. dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto, 2004. *Statistika Dasar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metoda Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Suprihanto John, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Karunika UT, Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

- Spreitzer, Gretchen M. 1995. *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation*. Academy of Management Journal. Vol 38, No.5, 1442-1465
- Spreitzer, Gretchen M. 1996. *Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment*. Academy of Management Journal, Vol. 39, No. 2, 483-504.
- Srivastava, S.K, 2005. *Organizational Behaviour and Management*. Sorup And Sons. New Delhi.
- Siagian, Sondang P., 2001, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, FE UI. Jakarta
- Thomas, K.W., Velthouse, B.A. 1990. "Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation". *Academy of Management Review*. 15: 4-666
- Trimanto, 2012. *Peran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan kinerja organisasi melalui Perubahan dan Resiliensi Organisasi (Studi Pada Industri Perhotelan di Jawa Timur)*. Tesis, Universitas Merdeka Malang.
- Tjiptono, 2003. *Pendelegasian Wewenang Versus Pemberdayaan Karyawan dalam Perspektif Manajemen*. *Ekuitas*. 3:4:214-24.
- Warongan Jonathan, et.al 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo*, Jurnal EMBA, Vol. 2 No. 4 Desember 2014.
- Waruwu Penunjang, 2013. *Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi*, Tesis Universitas STIKUBNK, Semarang.
- Wahibur Rokhman. 2003, *Pemberdayaan Dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.
- Widiyati, Sri, (2011). *Faktor Penentu Karir Plateau*. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 1411-4321. Vol.12
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada