

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pemberdayaan

Dalam bahasa Inggris, kata *empowerment* mengandung arti pemberdayaan. Kata *power*, artinya yang punya kekuatan untuk memberdayakan. Atau pemberian kemampuan untuk yang lemah, supaya berdaya dengan cara menggali potensi-potensi yang ada pada mereka. Jadi, pemberdayaan bisa diartikan memberi kemampuan kepada orang yang lemah (Sobahi dan Suhana, 2011:93). Istilah pemberdayaan menjadi populer di era reformasi.

Wallerstein (1992) dalam Sobahi dan Suhana (2011:95), memaparkan pengertian pemberdayaan sebagai suatu proses aksi sosial yang meningkatkan partisipasi orang, organisasi, dan masyarakat menuju tujuan meningkatnya pengawasan individu dan masyarakat, politik memperbaiki kehidupan masyarakat dan keadilan sosial, dimana individu-individu dan kelompok-kelompok mendapatkan akses kekuasaan untuk mengawasi sumber-sumber daya dan mengawasi kehidupannya.

Pemberdayaan menurut Richard Carver (Clutterbuck, 2003:3), adalah upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Definisi-definisi lainnya dalam Clutterbuck (2003) bermanfaat meliputi:

- Upaya menemukan cara-cara baru untuk memusatkan kekuasaan di tangan orang yang paling membutuhkannya untuk melaksanakan pekerjaannya –memberikan kewenangan, tanggung jawab, sumber-sumber dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk masing-masing tugas
- Pendelegasian tanggung jawab atas pembuatan keputusan sampai sejauh mungkin di bawah lini manajemen
- Peralihan kekuasaan secara terkendali dari manajemen ke karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang dan perusahaan secara keseluruhan
- Upaya menciptakan situasi dan kondisi di mana orang-orang bisa menggunakan kualitas-kualitas dan kemampuan-kemampuan mereka di tingkat maksimum untuk mewujudkan tujuan-tujuan bersama, baik tujuan kemanusiaan maupun tujuan yang berorientasi pada laba
- Energi psikologis yang mengaktifkan kita.

Slamet (2003) dalam Anwas (2014:49-50) secara rinci menjelaskan tentang hakikat pemberdayaan, yaitu bagaimana membuat masyarakat mampu membangun dirinya dan memperbaiki kehidupannya sendiri. Istilah mampu disini mengandung makna: berdaya, paham, termotivasi, memiliki kesempatan, melihat dan

memanfaatkan peluang, berenergi, mampu bekerjasama, tahu sebagai alternatif, mampu mengambil keputusan, berani mengambil risiko, mampu mencari dan menangkap informasi, serta mampu bertindak sesuai inisiatif.

Dilihat dari berbagai pengertian yang dipaparkan oleh para ahli mengenai pemberdayaan, dapat disimpulkan bahwa adanya pemberdayaan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, kreatifitas individu, membuat individu terdorong atau terangsang untuk dapat berkembang. Dalam konteks pekerjaan, pemberdayaan dapat membuat diri karyawan berkembang.

Dengan berkembangnya kemampuan, keterampilan, dan diri karyawan, diharapkan hal tersebut dapat memengaruhi perusahaan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Misalnya, karyawan yang memiliki kemampuan yang berkembang, dapat menggunakan kemampuannya dalam menangani pekerjaan. Dalam subjek penelitian yaitu karyawan perusahaan asuransi di Kota Bandung, sebagai seorang karyawan, dapat menangani nasabah dengan baik. Pimpinan perusahaan sekalipun dapat melihat kesempatan untuk dapat menarik minat nasabah dengan kreatifitasnya dengan memberikan bonus-bonus atau hadiah. Manajer juga dapat lebih berkreasi dalam melatih karyawan, memberlakukan *reward and punishment*, dan lain sebagainya.

2.1.1.1. Proses Pemberdayaan

Kartasasmita (1995) dalam Sobahi dan Suhana (2011:104-105) menyatakan bahwa proses pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga proses yaitu:

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang. Titik tolaknya adalah bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan artinya tidak ada sumber daya manusia atau masyarakat tanpa daya. Dalam konteks ini, pemberdayaan adalah membangun daya, kekuatan atau kemampuan, dengan mendorong (*encourage*) dan membangkitkan (*awareness*) akan potensi yang dimilikinya serta berupaya mengembangkannya.
2. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat, sehingga diperlukan langkah yang lebih positif, selain dari iklim atau suasana.
3. Memberdayakan mengandung arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaannya dalam menghadapi yang kuat.

2.1.1.2. Bagaimana Melakukan Pemberdayaan?

Bowen dan Lawler dalam Clutterbuck (2003) mendefinisikan tiga tipe pemberdayaan:

1. *Suggestion Involvement*

Adalah pergeseran kecil yang menjauhi model kontrol. Para karyawan didorong untuk menyumbangkan ide-ide melalui program-program saran formal atau lingkaran kualitas, tetapi kegiatan-kegiatan kerja sehari-hari mereka tidak benar-benar berubah.

2. *Job Involvement*

Merupakan penyimpangan yang signifikan dari model kontrol karena ia secara dramatis membuka kandungan pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan didesain ulang sedemikian rupa, sehingga karyawan menggunakan aneka keterampilan. Karyawan percaya tugas-tugas mereka penting, mereka mempunyai kebebasan lumayan besar dalam memutuskan bagaimana mengerjakan pekerjaannya, mereka mendapatkan umpan balik lebih besar daripada karyawan dalam organisasi-organisasi kontrol dan komando, dan mereka masing-masing menangani satu bagian pekerjaan yang tertentu dan utuh.

3. *High Involvement*

Adalah tingkat yang ketiga, suatu bentuk yang dipraktikkan oleh Federal Express, Semco Brazil, dan Johnsonville Foods dari Sheboygan, Wisconsin, yang sekarang terkenal sekali itu. Organisasi-organisasi *high involvement* memberi para karyawan tingkat terendah mereka perasaan dilibatkan tidak hanya dalam bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka, atau seberapa efektif kinerja kelompok mereka, tetapi juga dalam kinerja total organisasi.

Dalam bukunya, Clutterbuck (2003:11-13) menuliskan misinterpretasi tentang pemberdayaan. Pemberdayaan bukanlah:

a. Delegasi

Penulis manajemen David Oates menggariskan perbedaan antara delegasi dan pemberdayaan, “Delegasi, dilakukan oleh manajer. Pemberdayaan, jika berjalan dengan baik, akan dilakukan oleh bawahan.”

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab sendiri bukanlah pemberdayaan, kata Paul Evans, professor perilaku organisasional disekolah bisnis Perancis

INSEAD. “Pemberdayaan bukanlah sekadar masalah menyodorkan tanggung jawab lebih besar disuatu organisasi, adalah gila untuk melakukan hal itu pada orang-orang yang tidak memiliki keterampilan-keterampilan dan kompetensi-kompetensi untuk memegang kendali atas pekerjaan mereka,” katanya.

c. Trik Pemangkasan Ongkos

Pemberdayaan bukanlah trik pemangkasan ongkos untuk membuahakan keuntungan jangka pendek. Bernard Taylor dari *Henley Management College* berkata orang-orang membutuhkan visi mengenai masa depan dan suatu jaminan bahwa pekerjaannya masing akan tetap ada dalam beberapa tahun mendatang.

2.1.1.3. Pemberdayaan di Sektor Jasa

Perusahaan Asuransi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Clutterbuck (2003:198) menyatakan bahwa dalam beberapa hal, perusahaan-perusahaan jasa mempunyai peluang lebih banyak dari pemberdayaan dibandingkan organisasi-organisasi manufaktur. Bagi sebagian besar perusahaan jasa, satu-satunya cara untuk menciptakan keunggulan persaingan adalah melalui para karyawan

dan kualitas pelayanan yang bisa disajikan. Jadi, peranan pemberdayaan cukup besar dalam perusahaan jasa.

Namun, pemberdayaan dalam industri jasa adalah urusan yang riskan menurut Clutterbuck (2003:199). Jika misalnya, seorang pekerja lembaran baja yang diberdayakan ingin mencoba suatu prosedur baru, ia bisa melakukannya dalam suatu lingkungan terkendali dengan mengorbankan waktu dan bahan mentah. Tetapi para pekerja jasa harus bereksperimen dalam waktu nyata, di depan para pelanggan nyata. Jika mereka keliru, tidak akan ada jaring pengaman.

Robert A. Brymer dalam Clutterbuck (2003), seorang dosen *Departement of Hospitality Administration* di *Florida State University*, menggambarkan dua struktur pemberdayaan alternatif yang bisa menjadi alternatif yang ketika diterapkan, diharapkan dapat membantu staf yang diberdayakan mengambil keputusan dan membantu manajemen: pemberdayaan terstruktur dan pemberdayaan fleksibel.

1. Pemberdayaan Terstruktur

Memberikan panduan-panduan spesifik bagi karyawan lini depan. Ini memberikan mereka kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan, tetapi dalam batas-batas yang sudah ditentukan dan dirinci. Panduan yang ada dapat memberitahu staf secara tepat apa yang bisa mereka lakukan untuk memecahkan setiap masalah yang paling umum dihadapi pelanggan, dalam konteks ini nasabah asuransi.

2. Pemberdayaan Fleksibel

Memberi karyawan keleluasaan lebih besar dalam membuat keputusan-keputusan secara langsung memengaruhi pelanggan. Perusahaan yang menggunakan pemberdayaan fleksibel, manajemen mengeluarkan panduan-panduan dan batas-batas yang luas, dan karyawan diharapkan dan dilatih untuk menggunakan nalar bisnis yang baik dalam memilih alur tindakan terbaik dalam memuaskan pelanggan.

2.1.2. Motivasi

Abraham Sperring (1987:183) dalam Mangkunegara (2013:93) mengemukakan bahwa *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”* (Motif didefinisikan sebagai suatu

kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Ahli lain, Fillmore H. Standford (1969:173) dalam Mangkunegara (2013:93) mendefinisikan *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Mangkunegara (2013:93) menyimpulkan, sesuai dengan paparan pengertian dari para ahli, bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya.

Stephen P. Robbins dan Mary Counter (1999:50) dalam Suwatno dan Priansa (2013:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Suwatno dan Priansa mengemukakan motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi dalam diri seseorang akan membantu orang tersebut dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tentunya dapat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.1. Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dipaparkan oleh ahli. Dibawah ini, teori-teori yang cukup tersohor akan dibahas..

1. Hierarki Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya (Mangkunegara, 2013:94)

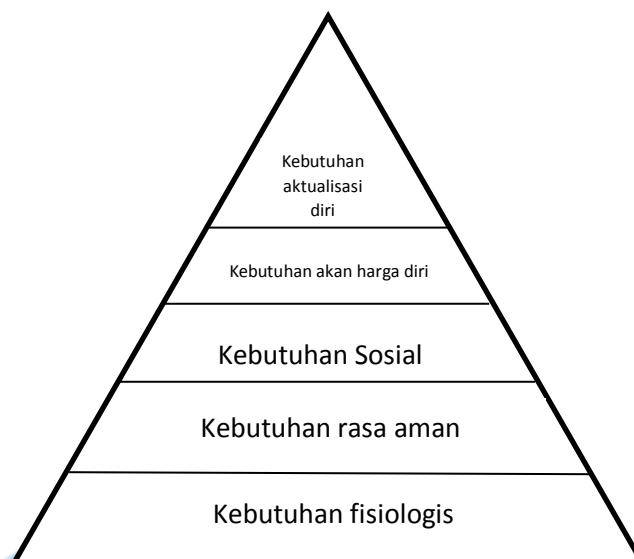
Dalam bukunya, Winardi (2004:11) membahas sejumlah proposisi penting tentang perilaku manusia sebagai berikut:

- a. Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan
- b. Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah motivator perilaku.

Maksudnya adalah kebutuhan yang sudah terpenuhi, tidak akan menjadi motivator atau penggerak. Hanya kebutuhan yang tidak terpenuhi memotivasi perilaku.

- c. Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan, suatu hierarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan. Setelah kebutuhan terendah dipenuhi, maka muncullah kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi dan menuntut pemuasan.

Maslow memandang motivasi seorang individu sehubungan dengan urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi. Berikut menjelaskan konsep pemikiran A.H. Maslow.



Gambar 2.1. Hierarki kebutuhan-kebutuhan Maslow

Berikut penjelasan mengenai Gambar 2.1 menurut Mangkunegara (2013).

a. Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

b. Kebutuhan akan Keamanan

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan-kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok,

berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Menurut Mangkunegara (2013:98), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

a. *Existence needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makanan, minuman, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.

b. *Relatedness needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. *Growth needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori Herzberg

Disebut juga teori dua faktor. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang, seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku (Mangkunegara, 2013:178).

4. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dan kemungkinan dapat terjadi, yaitu: a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, b) mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Teori Harapan (Victor H. Vroom)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.

6. Teori Penetapan Tujuan

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motibasional yakni:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana kegiatan.

2.1.2.2.Prinsip- Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:100):

1. Prinsip partisipasi

Untuk memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan

untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.3. Kinerja

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.A.N, 1992:3 dalam Sedarmayanti, 2001:50).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67). Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2013:196) kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

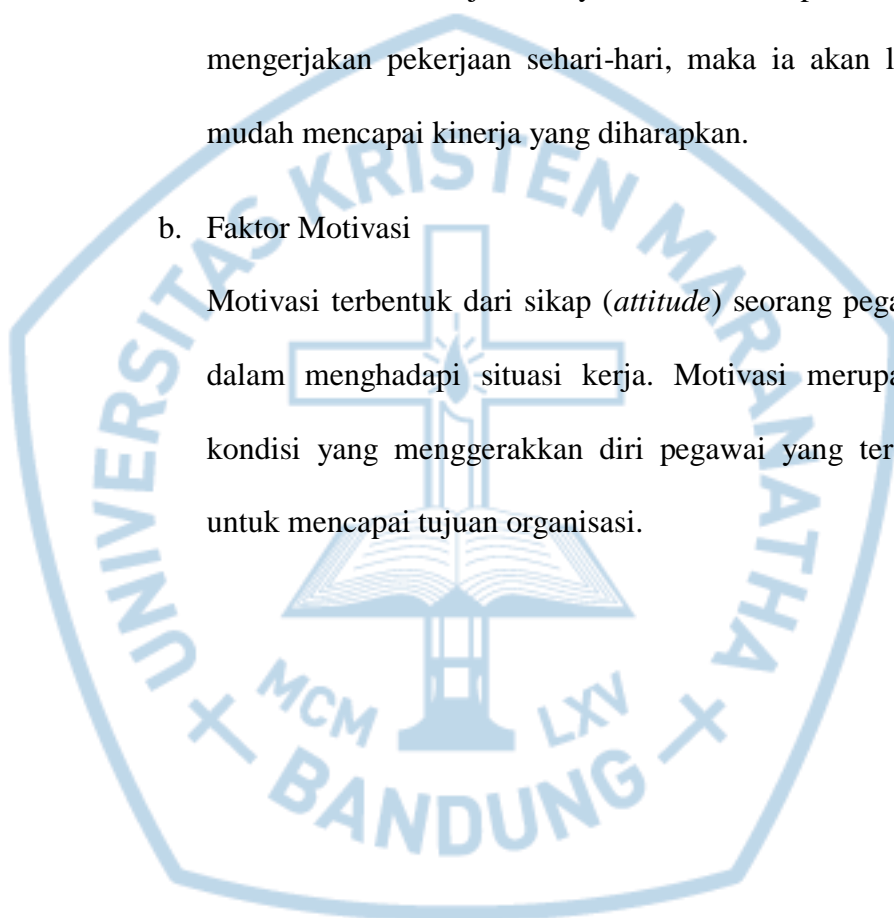
Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2013:67).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.



2.1.4. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terlampir penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain sebagai pendukung dalam penulisan skripsi.

Penelitian terdahulu:

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Tielung (2013)	Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Vii Manado	Untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado, baik secara simultan maupun parsial.	Regresi Linier Berganda	(1)Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (2) Pemberdayan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan ksaryawan diberdayakan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja (3)Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk

					<p>meningkatkan karir</p> <p>(4)Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado dan motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	Susarni (2016)	<p>Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah</p>	<p>Analisis Deskriptif dan regresi linier sederhana</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat</p>
3.	Setiawan, Utomo (2014)	<p>Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja</p>	<p>untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja</p>	<p>Regresi Linier Sederhana</p>	<p>motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang</p>

		Karyawan Pada Diamond Storage Pt. Cold	karyawan pada PT. Diamond Cold Storage.		signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa motivasi karyawan, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Diamond Cold Storage
4.	Abdurani (2014)	Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Madistrindo Cabang	Menguji pengaruh pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta menguji efek	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing- masing variabel pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

		Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	mediasi dari variabel kepuasan kerja		terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta variabel kepuasan kerja memediasi ketiga variabel eksogen dengan variabel endogen secara parsial mediasi.
5.	Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono (2014)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara	Mendesripsikan pemberdayaan karyawan baik secara total maupun per dimensi, mendeskripsikan kinerja karyawan baik secara total maupun per dimensi, dan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara	Regresi Sederhana	Terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t hitung sebesar $3,576 > t$ table sebesar $1,670$ atau $pvalue = 0,001 < \alpha = 0,05$. Hasil R Square sebesar $0,173$. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan sebesar $17,3\%$.
6.	Fahlefi (2015)	Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Di Cv. Aneka Ilmu Semarang	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja di CV. Aneka Ilmu Semarang serta untuk menguji pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja yang dimediasi	Regresi linier berganda	Pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, semakin tinggi tingkat pemberdayaan maka motivasi kerja akan meningkat. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif

			<p>oleh motivasi dan kepuasan kerja di CV. Aneka Ilmu Semarang.</p>	<p>terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi pemberdayaan maka kepuasan kerja akan meningkat. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi maka kinerja akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan meningkat. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi pemberdayaan dari seorang maka kinerja akan meningkat.</p>
--	--	--	---	--

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

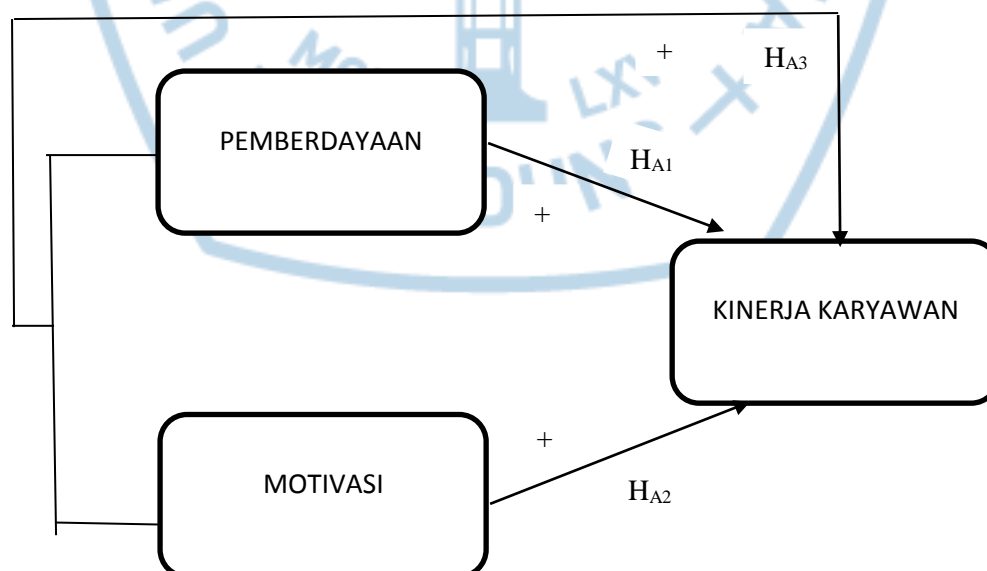
2.2. Pengembangan Hipotesis

Menurut Hartono (2004:59), hipotesis perlu dikembangkan. Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja. Hipotesis dikembangkan dengan menggunakan teori yang relevan atau dengan logika dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifin Djamhur, dan M. Soe'oad (2014), serta penelitian yang dilakukan oleh Febriana Maria (2016), maka dari itu penulis melakukan pengembangan hipotesis, yaitu:

H_{A1} : Pemberdayaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H_{A2} : Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H_{A3} : Pemberdayaan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.2 Hubungan Antar Variabel

2.3. Rerangka Pemikiran

Permasalahan atau fenomena yang saat ini sedang terjadi adalah kesadaran masyarakat akan asuransi sedang meningkat dewasa ini. Seiring dengan kesadaran masyarakat, akan semakin banyak bermunculan perusahaan asuransi baru untuk memenuhi kesadaran masyarakat akan kebutuhan berasuransi. Antar perusahaan asuransi bersaing ketat untuk meningkatkan penjualan dari masing-masing penawaran dan produk.

Untuk meningkatkan penjualan dan kinerja masing-masing perusahaan, diperlukan sinkronisasi antara strategi dan kinerja karyawan yang baik. Para pimpinan perlu melakukan berbagai hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai pemberdayaan, motivasi, dan kinerja karyawan. Penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja, dimana diharapkan dapat menjadi saran bagi para pimpinan untuk dapat meningkatkan pemberdayaan dan motivasi apabila pengaruhnya baik dan mengurangi apabila memiliki pengaruh negative.

Rumusan masalah yang muncul untuk diteliti adalah apakah terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan apakah terdapat pengaruh pemberdayaan, motivasi terhadap kinerja

karyawan. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah teknik regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan., mengetahui ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui ada pengaruh pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

