

The Influence Of Employee Empowerment And Employee Competency On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable In MSMEs In Madura

Pengaruh Employee Empowerment Dan Employee Competence Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM Di Madura

Fitria Agustina^{1*}, Helmi Buyung Aulia Safrizal², Moh. Zaki Kurniawan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

agustinafitria825@gmail.com, helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id, zaki.kurniawan@trunojoyo.ac.id

ABSTRACT

With the development of this increasingly modern era, MSME actors also want to achieve the desired profit target. To get the desired profit, one of them can improve the performance of the MSME. Improving the performance of MSMEs can be supported by having competent employees. MSME owners must also empower their employees so that they feel more appreciated and have a sense of satisfaction with the work they are doing. Madura has 4 districts, where the 4 districts have quite a few MSME actors. This study aims to see the situation and conditions of employees and MSMEs in Madura. This study took 90 samples with the target of employees working in the MSME sector in Madura. To answer the hypothesis, the results of the questionnaire that has been distributed will be processed using Smart-PLS 4.0 software with a Structural Equation Model (SEM) study.

Keywords : *Employee Empowerment, Employee Competence, Employee Performance, Job Satisfaction, MSMEs in Madura.*

ABSTRAK

Dengan berkembangnya zaman yang semakin modern ini, para pelaku UMKM juga ingin mencapai target laba yang diinginkan. Untuk mendapatkan laba yang diinginkan, salah satunya bisa meningkatkan kinerja dari UMKM tersebut. Peningkatan kinerja UMKM tersebut, bisa didukung dengan memiliki karyawan yang berkompeten. Pemilik UMKM juga harus memberdayakan karyawannya agar karyawan tersebut merasa lebih dihargai, dan memiliki rasa puas akan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Madura dengan memiliki 4 kabupaten, yang dimana 4 kabupaten tersebut tidak sedikit adanya pelaku UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana situasi dan kondisi karyawan maupun UMKM yang ada di Madura. Penelitian ini mengambil 90 sample dengan target karyawan yang bekerja di sektor UMKM di Madura. untuk menjawab hipotesis, maka hasil kuesioner yang telah disebar akan diolah memakai software Smart-PLS 4.0 dengan studi Model Structural Equation (SEM).

Kata Kunci : *Employee Empowerment, Employee Competence, Employee Performance, Job Satisfaction, UMKM di Madura.*

1. Pendahuluan

Meningkatkan kinerja bisnis merupakan tujuan masa kini bagi sebagian besar perusahaan saat mereka berupaya mewujudkan visi dan memenuhi tujuan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) atau kata lain karyawan, sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena mereka memberikan motivasi yang diperlukan. Menurut (Nurjanah et al., 2021), perusahaan harus memiliki salah satu aset yang paling berharga yaitu karyawan. Efisiensi dan produktivitas suatu bisnis berkorelasi langsung dengan kualitas tenaga kerjanya. Di sisi lain, kinerja perusahaan akan menurun jika sebagian tenaga kerjanya tidak memenuhi standar. Untuk mencapai tujuan, memenuhi misi, dan menghasilkan laba, bisnis di sektor UMKM bergantung pada kerja keras dan kompetensi pekerjaannya.(Widjaja et al., 2018).

Madura memiliki 4 kabupaten, diantaranya Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Sumenep. UMKM di 4 kabupaten ini memiliki jumlah diantaranya: Kabupaten Bangkalan memiliki jumlah UMKM sebanyak 248.664, Kabupaten Sampang memiliki jumlah UMKM sebanyak 229.664, Kabupaten Pamekasan memiliki jumlah UMKM sebanyak 247.269, dan Kabupaten Sumenep memiliki UMKM sebanyak 401.210 (Kurniawan & Gitayuda, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat didorong dengan pemberdayaan karyawan yang diberikan oleh pemilik UMKM maupun atasan. Kinerja juga didasarkan pada kegiatan-kegiatan yang dapat berkaitan dengan karyawan yang sedang mengembang tugas maupun tanggung jawab yang dapat mengacu pada sikap karyawan yang diterapkan pada tempat mereka bekerja (Safrizal et al., 2020). Dengan adanya pemberdayaan karyawan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan bisa memiliki kebebasan untuk menentukan arah maupun alur pekerjaan yang nyaman dan yang mereka inginkan. Bukan hanya itu saja, melainkan karyawan juga merasa terlibat dalam segala hal apapun dan merasa bahwa dengan keberadaannya lebih dihargai oleh pemilik UMKM maupun atasan. Pemberdayaan (empowerment) adalah hak untuk menentukan keputusan dari pribadi masing-masing untuk suatu kepentingan pekerjaan atau kegiatan operasional tanpa menunggu keputusan dari orang lain. (Fitriati, 2020).

Dengan adanya pemberdayaan karyawan yang diberikan oleh pihak pemilik UMKM maupun atasan kepada karyawan, karyawan juga harus menyeimbangkan dengan kompetensi yang dimilikinya. Zaman yang semakin modern ini, perusahaan maupun UMKM juga dituntut agar memiliki karyawan yang berkompeten agar dapat menyesuaikan perubahan zaman yang semakin modern ini (Pramularso, 2018). Di zaman yang modern ini, lebih mendominasi dengan adanya perkembangan di dunia media sosial. Perkembangan di dunia media sosial pada sektor UMKM juga sangat berpengaruh untuk kinerja UMKM tersebut, misalnya dengan adanya karyawan yang memiliki keahlian di dunia media sosial, maka UMKM tersebut bisa menjualkan produk melalui online shop atau sejenisnya. Penggunaan media sosial yang ditujukan untuk pekerjaan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan tersebut (Safrizal et al., 2024). Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diterima dari atasan dan diseimbangi dengan keahlian maupun pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja (Prayogi et al., 2019). Dengan karyawan yang memiliki kompetensi, kompetensi tersebut dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu, karyawan diharuskan memiliki kompetensi yang dapat menyeimbangkan dengan perkembangan zaman

Jika pemberdayaan karyawan dilakukan dengan baik, pekerja dapat melakukan tugasnya dengan relatif mudah dan sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Mereka juga akan merasakan kepuasan pribadi melalui pekerjaan mereka. Sikap dan perasaan karyawan tentang hasil positif dan buruk dari pekerjaan mereka adalah yang membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai oleh semua orang. Jika upaya pekerja dihargai secara proporsional, mereka akan lebih bahagia secara keseluruhan. (Paparang et al., 2021).

Kepuasan kerja juga dapat menjadi manfaat bagi karyawan maupun pemilik UMKM. Manfaat melihat kepuasan kerja dari sisi karyawan, dapat melihat sebab dan sumber dari kepuasan kerja yang ia dapat, jika dilihat dari sisi pemilik UMKM, manfaat kepuasan kerja dapat melihat apakah target ataupun tujuan perusahaan bisa tercapai atau tidak (Suardi, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian kali ini akan membahas terkait “Pengaruh Employee Empowerment dan Employee Competence terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada UMKM di Madura”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Employee Empowerment (Pemberdayaan Karyawan)

Pemberdayaan adalah upaya atasan untuk memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mendorong para karyawan agar selalu menggunakan kreatifitasnya untuk menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Pemberdayaan karyawan adalah salah satu cara untuk menjadikan karyawan tersebut merasakan jika sedang berada di lingkungan yang keamanan dan kenyamanannya terjaga, sehingga dapat berbalas jasa dengan berkontribusi secara maksimal di tempat kerja mereka (Nurislami & Amri, 2024). Adapun indikator dari pemberdayaan karyawan menurut (Lestari & Siregar, 2021), diantaranya:

- a. Keinginan
- b. Kepercayaan
- c. Kredibilitas
- d. Akuntabilitas
- e. Komunikasi

2.2 Employee Competence (Kompetensi Karyawan)

Kompetensi adalah sebuah kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan berupa ilmu, keahlian maupun perilaku yang dibutuhkan saat menjalankan tugas dan kewajibannya baik di lingkungan pekerjaan maupun sosial (R. Hidayat, 2021). Pembentukan kompetensi karyawan bisa melalui interaksi antar watak, konsep diri, motivasi dari dalam diri, dan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya (Elkhori & Budianto, 2024). Adapun indikator dari kompetensi karyawan menurut (Wulandari et al., 2024), diantaranya sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Perilaku

2.3 Employee Performance (Kinerja Karyawan)

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya. Semakin banyak prestasi karyawan dan semakin baik pula kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan hasil yang baik pula dalam perkembangan suatu usaha diperusahaan tersebut (Safrizal, 2023). Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh seseorang dan sepatuhunya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Widodo & Yandi, 2022). kinerja adalah hasil mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah kita lakukan. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang mengenai baik buruknya dan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut. Pencapaian kerja yang maksimal dapat memberikan kepuasan pada dirinya sehingga dapat memotivasi dirinya agar selalu berusaha untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memenuhi target kerja

setiap kali mendapatkan tugas (Suwartika, 2019). Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Assyofa et al., 2021), diantaranya sebagai berikut:

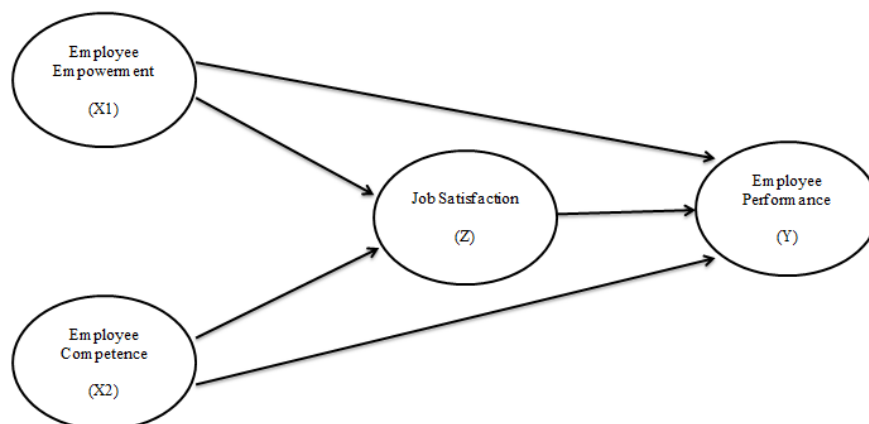
- Tepat waktu
- Kualitas saat bekerja
- Kerjasama antar karyawan

2.4 Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Istilah "kepuasan kerja" merujuk pada tingkat baik buruknya emosional pekerja saat mereka bekerja (Khair, 2019). Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka menikmati apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah (Hendrawijaya & Rizal, 2022). Namun, setiap orang memiliki gagasan sendiri tentang apa yang merupakan pengalaman kerja yang memuaskan, berdasarkan keinginan, kebutuhan, dan pengalaman mereka sendiri. Indikator kepuasan kerja menurut penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020):

- Gaji
- Pekerjaan itu sendiri
- Rekan kerja
- Atasan

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

Hipotesis

Direct Effect (Pengaruh Langsung):

- H1: Terdapat pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance*
 H2: Terdapat pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Job Satisfaction*
 H3: Terdapat pengaruh *Employee Competence* terhadap *Employee Performance*
 H4: Terdapat pengaruh *Employee Competence* terhadap *Job Satisfaction*
 H5: Terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Mediation Effect (Pengaruh Mediasi)

- H6: Terdapat pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi
 H7: Terdapat pengaruh *Employee Competence* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi.

3. Metode Penelitian

Karyawan pada sektor UMKM menjadi populasi penelitian ini. Sseorang karyawan yang bekerja di sektor UMKM di wilayah Madura yang nantinya akan menjadi sampel penelitian. Ketentuan besar kecilnya sampel yang akan ditentukan, sesuai dengan ketentuan (Hair., et al) dalam (Setiawan & Bahrn, 2023), maka jumlah sampel yang akan digunakan sejumlah 90 sampel.

Teknik pengumpulan data dengan metode kuantitatif pada penelitian ini menyebarkan beberapa pernyataan (kuesioner) ke karyawan yang bekerja pada sektor UMKM. Untuk kuesioner ini skala yang digunakan yaitu skala likert, diantaranya yaitu:

Tabel 1. Skala Likert Penelitian

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber. Diolah oleh Peneliti, 2024

Software statistik yang akan digunakan yaitu Smart PLS 4.0, dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) sebagai menganalisis hasil data yang didapat di lapangan serta mengkaji hipotesis yang telah ditentukan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas Konvergen

Untuk menguji validitas konvergen yang digunakan yaitu nilai outer loading atau loading factor. Apabila loading factor ditiap indikator pada masing-masing variabel > 0,70, maka nilai validitas konvergenya baik.

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

	X1 Employee Empowerment	X2 Employee Competence	Y Employee Performance	Z Job Satisfaction	Keterangan
X1.1.1	0.865				Valid
X1.3.1	0.796				Valid
X1.4.1	0.871				Valid
X2.1.1		0.766			Valid
X2.2.2		0.788			Valid
X2.3.1		0.839			Valid

Y.1.1			0.879		Valid
Y.2.1			0.883		Valid
Z.1.2				0.876	Valid
Z.2.1				0.898	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Beberapa kali uji outer loading dilakukan untuk menghilangkan indikasi yang tidak valid atau memiliki nilai outer loading $< 0,70$. Metrik dengan nilai beban eksternal lebih dari 0,70 kemudian dibuat. Semua indikator dalam uji validitas konvergen memiliki nilai beban eksternal $> 0,70$, seperti pada tabel uji *convergent validity* di atas, ini menghasilkan bahwa nilai validitas konvergen baik dan sesuai untuk tujuan penelitian.

4.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Melakukan beban silang merupakan salah satu pendekatan untuk memastikan uji validitas diskriminan. Kita dapat mengatakan bahwa nilai beban silang memenuhi syarat jika nilai setiap indikator untuk setiap variabel $> 0,5$. Nilai beban indikator dengan benar menunjukkan hubungan dengan konstruk dan lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lain; ini untuk memberikan gambaran umum tentang hasil uji *discriminant validity*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)

	X1 Employee Empowerment	X2 Employee Competence	Y Employee Performance	Z Job Satisfaction
X1.1.1	0.865	0.483	0.452	0.480
X1.3.1	0.796	0.478	0.378	0.377
X1.4.1	0.871	0.594	0.527	0.557
X2.1.1	0.485	0.766	0.511	0.362
X2.2.2	0.511	0.788	0.421	0.538
X2.3.1	0.490	0.839	0.573	0.512
Y.1.1	0.527	0.528	0.879	0.569
Y.2.1	0.432	0.583	0.883	0.571
Z.1.2	0.508	0.482	0.545	0.876
Z.2.1	0.501	0.568	0.601	0.898

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Uji validitas diskriminan dengan melihat dari *cross loading* menunjukkan bahwa indeks ini memiliki nilai korelasi yang lebih kuat dari nilai akar AVE $> 0,5$ daripada konstruk lainnya. Hal ini membuktikan bahwa studi validitas diskriminan *cross-loading* telah selesai atau memenuhi standar.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Skor Cronbach's Alpha dan Composite Reliability setiap variabel mengungkap temuan uji reliabilitas ini. Hasil pengujian dianggap kredibel jika skor Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,70.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1 Employee Empowerment	0.801	0.823	0.882	0.713
X2 Employee Competence	0.716	0.725	0.840	0.637
Y Employee Performance	0.712	0.712	0.874	0.776
Z Job Satisfaction	0.731	0.735	0.881	0.787

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Mempertimbangkan hasil analisis dependabilitas. Uji reliabilitas setiap variabel dianggap dapat dipercaya atau konsisten karena skor di atas 0,70 untuk Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

4.2 Inner Model

4.2.1 R-Square

R-Square dapat melihat tingkat baik buruknya model struktural. Model dikatakan kuat jika mempunyai nilai R-Square sebesar 0,75, sedang dengan nilai R-Square 0,50, dan lemah nilai R-Square 0,20. Oleh karena itu, nilai R-Square di atas 0,75 menunjukkan model penelitian yang lebih akurat untuk membuat prediksi.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y_Employee Performance	0.521	0.504
Z_Job Satisfaction	0.418	0.405

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024.

Nilai R-square sebesar 0,521 untuk kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kelompok "sedang", menurut tabel di atas. Jelas, variabel model studi mampu menampilkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,1%. Nilai R-square "lemah" sebesar 0,418 untuk kepuasan kerja (Z) menghasilkan bahwa model tersebut tidak terlalu kuat. Hal ini mengungkapkan bahwa variabel model penelitian dapat menunjukkan variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 41,8%, yang menunjukkan efek mediasi yang lemah antara model penelitian dan variabel kepuasan kerja (Z).

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil statistik internal VIF, telah dilakukan uji multikolinieritas ini. Nilainya tidak boleh lebih dari 5 untuk metrik internal VIF ini. Tidak adanya multikolinearitas atau ketidakberpihakan yang tinggi dapat disimpulkan jika nilai statistik internal VIF kurang dari 5.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

	X1 Employee Empowerment	X2 Employee Competence	Y Employee Performance	Z Job Satisfaction
X1 Employee Empowerment			1.803	1.621
X2 Employee Competence			1.886	1.621
Y Employee Performance				
Z Job Satisfaction			1.718	

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024.

Dari hasil uji multikolinier antar variabel memakai ukuran statistic inner VIF. Hasil uji tersebut menghasilkan nilai VIF < 5 yang berarti bahwa tingkat multikolinier antar variabel rendah atau bersifat robust (tidak bias).

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Software SmartPLS 4.0, pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis.

Tabel 7. Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
X1_Employee Empowermen t -> Y_Employee Performance	0.124	0.120	0.128	0.966	0.334	Negatif- signifikan
X1_Employee Empowermen t-> Z_Job Satisfaction	0.325	0.327	0.127	2.567	0.010	Positif- signifikan
X2_Employee Competence -> Y_Employee Performance	0.327	0.306	0.164	1.998	0.046	Positif- signifikan
X2_Employee Competence- > Z_Job Satisfaction	0.393	0.405	0.116	3.387	0.001	Positif- signifikan
Z_Job Satisfaction-> Y_Employee Performance	0.383	0.410	0.158	2.419	0.016	Positif- signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

HIPOTESIS 1 (H1): Pengaruh *Employee Empowerment* (Pemberdayaan Karyawan) Terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil uji (H1). P-values $0,334 > 0,05$ pada Hipotesis 1 (H1).. Dengan nilai t-tabel sebesar 1,987 lebih besar, nilai t-statisticnya adalah 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa manajer dan pemilik perusahaan kecil, menengah, dan mikro yang memberdayakan karyawannya belum tentu melihat peningkatan produktivitas dari karyawannya. Penelitian oleh (Safitri & Kasmari, 2022) menunjukkan bahwa hal itu memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS 2 (H2): Pengaruh *Employee Empowerment* (Pemberdayaan Karyawan) Terhadap *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menurut hasil uji (H2). Diasumsikan bahwa nilai P untuk hipotesis 2 (H2) kurang dari 0,05, yaitu 0,010. Meskipun nilai t-tabel adalah 1,987 lebih kecil dari nilai t-statistic 2,567. Hal ini berarti bahwa tingkat rasa puas karyawan saat bekerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pemilik UMKM dan atasan memberdayakan karyawannya. Konsisten dengan temuan dari sebuah penelitian oleh (Savitri & Komalasari, 2021) yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

HIPOTESIS 3 (H3): Pengaruh *Employee Competence* (Kompetensi Karyawan) Terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Dari uji H3 ini, mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. P Values pada hipotesis 3 (H3) sebesar $0,046 < 0,05$. Nilai t-statistic sebesar 1,998 > nilai t-tabel 1,987. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dapat membantu kinerjanya dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian (bafagehi Nur et al., 2023) mengungkapkan jika kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS 4 (H4): Pengaruh *Employee Competence* (Kompetensi Karyawan) Terhadap *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari uji Hipotesis 4 di tabel atas. P-Values pada hipotesis 4 (H4) sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai t-statistic sebesar 3.387 > nilai t-tabel 1,987. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi, dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerjanya. Penelitian (A. Hidayat et al., 2020) dengan penelitian ini sama-sama memperoleh hasil penelitian yang sama bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

HIPOTESIS 5 (H5): Pengaruh *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Hipotesis 5 (H5) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. P Values pada hipotesis 5 (H5) sebesar $0,016 < 0,05$. Nilai t-statistic sebesar 2,419 > nilai t-tabel 1,987. Hal ini membuktikan bahwa tingkat rasa kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada pelaku UMKM sangat mempengaruhi kinerja para

karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sama seperti hasil penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Mediation Effect (Pengaruh Mediasi)

Tabel 8. Hasil Uji Mediation Effect (Pengaruh Mediasi)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
X1_Employee Empowerment-> Z_Job Satisfaction -> Y_Employee Performance	0.124	0.132	0.072	1.722	0.085	Negatif-Signifikan
X2_Employee Competence -> Z_Job Satisfaction-> Y_Employee Performance	0.150	0.172	0.097	1.553	0.120	Negatif-Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

HIPOTESIS 6 (H6): Pengaruh *Employee Empowerment* (Pemberdayaan Karyawan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) dengan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebagai variabel mediasi

H6 menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja, dengan nilai P sebesar $0,085 > 0,05$ dan nilai t-statistic sebesar $1,722 < \text{nilai t-tabel sebesar } 1,987$. Hasil ini memperlihatkan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa tingkat pemberdayaan karyawan sektor UMKM Madura tidak berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, berbeda dengan penelitian (Marwan et al., 2020) menunjukkan jika kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya.

HIPOTESIS 7 (H7): Pengaruh *Employee Competence* (Kompetensi Karyawan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) dengan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) sebagai variabel mediasi.

Hipotesis 7 (H7) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja untuk memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai P values $0,120 > 0,05$ dan nilai t-statistic $1.553 < \text{nilai t-tabel } 1,987$. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini, sesuai dengan hasil penelitian (Abdullah et al., 2024), yang sama-sama mengungkapkan jika kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.sebelumnya.

5. Penutup

Dari hasil penelitian ini, dapat menyimpulkan bahwa:

- a. Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Madura.
- b. Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM di Madura.
- c. Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Madura.
- d. Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM di Madura.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Madura.
- f. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- g. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini, diharapkan pelaku UMKM di Madura dapat lebih memperhatikan karyawannya, mulai dari pemberdayaan yang sudah diberikan oleh pemilik UMKM kepada karyawannya, pemilihan karyawan dilihat dari kompetensi yang dimiliki, serta memperhatikan rasa tingkat kepuasan bekerja dari karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja UMKM tersebut. Tingginya tingkat kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja UMKM tersebut.

Daftar Pustaka

- Abdullah, S., Sabuhari, R., & Alhadar, F. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tidore Kepulauan. *EDUKASI*, 22(1), 810–823.
- Assyofa, A. R., Iswati, S., & Maliki, Z. (2021). The Effect of Islamic Work Ethics Indicators on Employees Performance Study at BPRS AR. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 18(1), 29–42.
- bafagehi Nur, N., Sendow, G. M., & Karuntu, M. M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI, PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR BKPSDM DI KABUPATEN KEPULAUAN SULA PROVINSI MALUKU UTARA). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 717–730.
- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 468–478.
- Fitriati, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Teacherpreneur*, 1(1), 24–32.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kulanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4917–4927.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202–212.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurniawan, M. Z., & Gitayuda, M. B. S. (2020). Peran inklusi keuangan pada perkembangan UMKM di

- Madura. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)*, 6, 97–104.
- Lestari, D. K., & Siregar, H. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 1(3), 125–129.
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & Jannati, T. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214.
- Nurislami, F., & Amri, U. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2), 466–477.
- Nurjanah, T., Bulan, T. R. N., & Imelda, S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Employee Empowerment Pada Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Pada Pt. Astra Internasional Tbk – Astra Isuzu Medan (Cabang Sm Raja). *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(2), 93–103. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v2i2.98>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40–46.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(02), 14–25.
- Safrizal, H. B. A. (2023). Innovative Behavior as an Antecedent of Employee Performance. *Resmilitaris*, 13(3), 904–915.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The Effect of Participatory Leadership on Performance through Psychological Empowerment and Trust-in Supervisor. *Sys. Rev. Pharm*, 11, 1234–1246.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Sridadi, A. R., Hasib, F. F., Pratama, A. S., Dewi, R., & Kamil, N. L. M. (2024). Determining Variables that Affect Innovative Work Behavior: An Empirical Study at the Ministry of Marine Affairs and Fisheries. *SAGE Open*, 14(2), 21582440241260944.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2).
- Setiawan, D., & Bahrin, K. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Usaha Kerupuk Rambak Kecamatan Ketahun Bengkulu Utara. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 4(1), 99–108.
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9–19.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Wulandari, S., Nasution, M. A., & Firah, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megamas Plaza Bangunan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 18(2), 426–439.