



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v2i1>

Received: 02 Maret 2024, Revised: 11 Maret 2024, Publish: 21 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Citra Teknik Medika Kota Bandung)

Sarah Kurniasih¹, S.Ridwan², Deden Komar Priatna³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstract: *This study aims to identify and analyze: (1) Leadership, (2) Empowerment, (3) Performance, and (4) the influence of Leadership and Empowerment on Employee Performance at PT Citra Teknik Medika in Bandung, both simultaneously and partially. The research methods used are descriptive and explanatory surveys. The unit of analysis in this study consists of employees of PT Citra Teknik Medika, Bandung, with a sample size of 33 employees. This study is causal in nature, and the time horizon is cross-sectional. The results indicate that Leadership, as perceived by employees of PT Citra Teknik Medika, is generally rated positively by most employees. However, Empowerment is generally assessed as not yet optimal. The current Employee Performance at PT Citra Teknik Medika is rated well. Leadership and Empowerment simultaneously affect employee performance at PT Citra Teknik Medika. However, on a partial basis, Leadership has a more dominant influence on performance than Empowerment. Since Empowerment has a greater overall impact on performance, it is prioritized for performance improvement. Therefore, employees of PT Citra Teknik Medika are encouraged to remain consistent in participating in ongoing empowerment programs, thereby enhancing their professional performance.*

Keywords: *Leadership, Empowerment, and Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Kepemimpinan, (2) Pemberdayaan, (3) Kinerja, dan (4) Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung baik secara simultan maupun simultan. atau sebagian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei eksplanatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Teknik Medika, Bandung, dengan jumlah sampel 33 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, dan cakrawala waktu dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kepemimpinan menurut Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung ternyata sebagian besar Karyawan memberikan respon cukup baik, Pemberdayaan pada Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung secara umum dapat

dikatakan belum baik, Kinerja Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung saat ini sudah dinilai baik. Kepemimpinan dan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung. Namun secara parsial kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap kinerja daripada pemberdayaan. Karena Pemberdayaan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, maka menjadi prioritas pertama dalam peningkatan kinerja. maka karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung diimbau untuk tetap konsisten dalam mengikuti pemberdayaan yang tengah diadakan, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang terus menerus dilaksanakan oleh bangsa Indonesia pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Tujuan pembangunan tersebut adalah untuk meningkatkan kesejahteraan, baik materiil maupun spiritual. Hal ini sesuai dengan program pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah saat ini, yaitu meningkatkan pembangunan moral bangsa Indonesia yang mandiri.

Sebagai unsur utama dalam suatu organisasi atau lembaga, faktor manusia merupakan sumber daya yang perlu mendapat perhatian khusus terkait perilaku, sikap atau orang lain dalam perusahaan karena manusia bukanlah benda mati yang dapat diperlakukan semena-mena melainkan manusia adalah individu yang perlu dihargai secara wajar. Untuk mengantisipasi hal tersebut, diperlukan pemimpin yang cakap dan bertanggung jawab serta memahami keinginan bawahannya yang selalu berbeda-beda.

Pergantian pimpinan yang baru serta perubahan peta politik di Indonesia akan berdampak pada perubahan kebijakan di instansi pemerintahan khususnya PT Citra Teknik Medika Kota Bandung, hal ini menuntut setiap karyawan di PT Citra Teknik Medika Kota Bandung untuk bekerja sesuai dengan aturan yang diberlakukan guna mencapai tujuan yang sama yaitu meningkatkan pelayanan bagi masyarakat Indonesia demi tercapainya tujuan pembangunan nasional yaitu membentuk masyarakat Indonesia yang adil dan makmur.

PT Citra Teknik Medica (PT.CTM) mengawali usahanya dari Usaha Perdagangan Barang dan Alat Kesehatan, kemudian berkembang dengan menyediakan Jasa Pemasangan Gas Medis. Kini PT. CTM telah memiliki Gedung, Bengkel dan Gudang yang terintegrasi dalam 1 (satu) satu layanan, dalam perkembangannya telah mendapatkan Market Share dan mempunyai reputasi yang baik sejak berdirinya Perusahaan hingga sekarang.

Berkembang selangkah demi selangkah hingga menjadi besar dengan Visi dan Misi Perusahaan, PT Citra Teknik Medica dipercaya menjadi pelaksana pekerjaan Instalasi Gas Medis dan Penyedia Alat Kesehatan di beberapa Rumah Sakit dari perusahaan Group besar.

PT Citra Teknik Medica merupakan Perusahaan Penyedia Produk dan Jasa Pengembangan Rumah Sakit di seluruh Indonesia khususnya di bidang Pengadaan Instalasi Gas Medis Sentral dan Aksesorisnya, yang juga melayani Gas Medis Isi Ulang berbasis Retail di Wilayah Pemasaran meliputi seluruh Wilayah Jawa Barat melalui Rumah Sakit dari Kelas A sampai dengan B. Dengan terus mengedepankan Kualitas Produk melalui Prinsip Inovatif, Saling Menguntungkan dan Terpercaya, serta menanamkan Kepercayaan kepada Konsumen dan Mitra Usaha, maka pada tahun 2016 PT Citra Teknik Medica berhasil mendapatkan Sertifikat ISO dari Badan Sertifikasi Internasional yaitu Sistem Integrasi Standar Mutu QHSE (Quality health safety environmental) yang berbasis pada Standar ISO 9001:2015 - ISO 14001:2015 - ISO 18001:2007.

Namun pada kenyataannya terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai PT Citra Teknik Medica Kota Bandung tergolong rendah, hal ini akan berdampak pada kinerja pelayanannya kepada masyarakat yang kurang optimal. Indikasi kinerja yang rendah dapat dilihat dari

kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, terdapat beberapa aturan yang cenderung tidak dipatuhi seperti jam kerja yang tidak teratur, dan pelayanan yang prima (Hasil Observasi dan Wawancara, 2022).

Selain itu kinerja karyawan PT Citra Teknik Medica Kota Bandung yang kurang optimal juga masih banyak ditemukan pada pencapaian hasil kerja dibawah standar yang telah ditetapkan, serta belum diterapkannya sinergitas antar seluruh bidang di PT Citra Teknik Medica Kota Bandung seperti pada Tabel 1 berikut ini .

Tabel 1. Hasil Pengukuran Kinerja Karyawan Tahun 2021

TIDAK	Ukuran kinerja karyawan	Persentase Karyawan		
		Prestasi (%)	Sasaran (%)	Standar (%)
1	Akurasi hasil kerja	4	-	
2	Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan	56	12	
3	Kerapian pekerjaan	83	16	
4	Penyelesaian tugas rutin	128	31	
5	Kepatuhan mengikuti instruksi atasan	212	28	
6	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	246	59	
7	Loyalitas terhadap organisasi dan tugas pengendalian dan pembinaannya	380	44	

Sumber : PT Citra Teknik Medica Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa dari ketujuh indikator pengukuran kinerja karyawan PT Citra Teknik Medica Kota Bandung tidak terdapat indikator yang melampaui standar penilaian, hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Citra Teknik Medica Kota Bandung mengalami penurunan yang signifikan.

Siagian (2018; 194) menyatakan bahwa pada dasarnya faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai suatu organisasi adalah kepemimpinan suatu organisasi. Berdasarkan fakta dan pernyataan di atas, jelaslah bahwa kinerja pegawai yang rendah diduga disebabkan oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu, unsur kepemimpinan merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena pemimpin dijadikan contoh dan panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, memiliki kedisiplinan yang baik, bersikap jujur, adil, dan sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan kepemimpinan yang baik, maka kinerja bawahan juga akan meningkat. Apabila kepemimpinannya kurang baik, maka kinerja bawahan akan menurun. Fiedler (2017) yang terkenal dengan teorinya yang bernama model "Contingency Fiedler" mengemukakan bahwa kinerja pegawai sangat bergantung pada cocok tidaknya kepemimpinan dengan faktor situasional kepemimpinan. Berdasarkan pernyataan Fiedler di atas, bahwa kinerja pegawai yang belum sesuai diduga juga disebabkan oleh kepemimpinan yang masih relatif belum mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat baik yang menyangkut pajak maupun non pajak.

Pemberdayaan yang disinyalir memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai, dimana menurut Mulyadi (2017:135) bahwa: "pemberdayaan pegawai merupakan suatu tren dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi masa depan". Pradiansyah (2012:111) menyatakan "pemberdayaan adalah kepercayaan". Yulk yang diterjemahkan oleh Supriyanto (2019:15) menyatakan: "Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan efikasi diri orang-orang yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, serta kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri" Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan pegawai merupakan suatu bentuk implikasi

pengembangan bagi bawahan. Pemimpin menyadari bahwa dalam bekerja sangat membutuhkan bantuan orang lain, maka pemimpin harus berani mendelegasikan kewenangannya. Pegawai yang berdaya merupakan kunci keberhasilan suatu pekerjaan yang dapat menciptakan perilaku efektif.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik variabel persepsi mengenai kepemimpinan, pemberdayaan dan kinerja. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Teknik Medica Kota Bandung.

Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan asumsi bahwa metode ini paling relevan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan metode survei eksplanatori.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, karena akan diuji hubungan kausalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Teknik Medica Environment Kota Bandung. Penelitian ini termasuk dalam kategori cross sectional, yaitu informasi dari responden yang dikumpulkan langsung pada objek penelitian, dengan tujuan untuk dapat memperkirakan pendapat responden terhadap objek penelitian .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan dengan metode survei hendaknya terlebih dahulu mendeskripsikan karakteristik karyawan sebelum melakukan analisis verifikatif untuk mengetahui perilaku dari data itu sendiri seperti karakteristik responden mengenai pendidikan, jenis kelamin, usia, dan lain-lain. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan responden, maka dapat diketahui karakteristik masing-masing karyawan dengan harapan informasi tersebut dapat dijadikan sebagai masukan bagi PT Citra Teknik Medika Kota Bandung dalam menyusun strategi dalam pembinaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing karyawan di kemudian hari. Karakteristik yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini antara lain; jenis kelamin, usia, dan pendidikan formal terakhir.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Wanita	6	19
Pria	27	81
Total	33	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan 81% karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung adalah laki-laki. Lebih lanjut, Ruky (2001; 39) menyatakan bahwa jenis kelamin, yaitu laki-laki atau perempuan, tidak dibedakan dalam pengukuran kinerja, sehingga karyawan laki-laki dan perempuan memiliki penilaian kinerja yang tidak dibedakan.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 34	6	19
35 – 44	15	45
45 – 54	12	36
Total	33	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2023

Kemudian pada tabel 3 yang menunjukkan karakteristik berdasarkan usia, terlihat bahwa usia karyawan tergolong dalam usia produktif, yakni berkisar antara 35 – 44 tahun. Idealnya, pada usia tersebut merupakan masa bagi karyawan yang bersangkutan untuk menyukai bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan cita-citanya.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Bahasa Inggris D3	18	54
S1	6	19
S2	9	27
Total	33	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas pengelompokan berdasarkan pendidikan formal terakhir, dan ternyata sebagian besar lulusan D3, karena pendidikan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja, Hasibuan (2000: 76) menyatakan bahwa pendidikan tinggi dapat mencapai kinerja puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

Kepemimpinan merupakan suatu pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu (Tannebaum, Weschler dan Nassarik, 1961, 24). Kepemimpinan merupakan suatu sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 1957, 7). Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling, 1984, 46). Kepemimpinan merupakan kemampuan seni atau teknik untuk membuat suatu kelompok atau orang-orang mengikuti dan menaati segala keinginannya. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang memberi makna (leadership meaning) terhadap kerjasama dan dihasilkan oleh kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacobs & Jacques, 1990, 281).

Tabel 5. Ringkasan Variabel Kepemimpinan Menurut Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung Tahun 2023 (n=33)

TIDAK	Indikator	Skor	Keterangan
1	Bagaimana pendapat Anda tentang rasa hormat pemimpin Anda terhadap hak dan kewajiban Anda sebagai bawahan?	110	Cukup tinggi
2	Apa pendapat Anda tentang kelancaran komunikasi antara Anda dan pemimpin Anda?	130	Sangat Halus
3	Suasana kerja yang kondusif, saat berinteraksi dengan pimpinan	128	Sangat Nyaman
4	Seberapa besar menurut Anda perhatian yang diberikan pemimpin Anda terhadap masalah Anda?	106	Cukup Perhatian
5	Bagaimana menurut Anda tentang perhatian pemimpin terhadap kondisi karyawan?	108	Cukup Perhatian

6	Penghargaan pemimpin Anda terhadap pekerjaan Anda	99	Rendah
7	Objektivitas pemimpin Anda dalam menilai karyawan	170	Sangat Tinggi
8	Pengakuan pemimpin Anda sebagai mitra kerja	92	Rendah
	Total	948	
	Skor Rata-rata	117.9	

Sumber: Rekap Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 5 di atas, total skor nilai kumulatif variabel kepemimpinan mencapai 948. Dengan skor tertinggi yaitu $5 \times 8 \times 33 = 1320$ dan skor terendah yaitu $1 \times 8 \times 33 = 264$.

Nilai bobot variabel kepemimpinan di atas, tanggapan karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung, ternyata sebagian besar karyawan memberikan tanggapan baik. Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung merasa masih ada yang perlu ditingkatkan terkait sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Pemberdayaan masyarakat mencakup dua isu yang sangat penting dalam pembangunan nasional, yaitu konsep pembangunan yang berakar pada rakyat dan pemberdayaan masyarakat sebagai strategi dalam melaksanakan pembangunan yang berakar pada rakyat.

Dengan demikian pemberdayaan dan pembinaan tidak saja mengembalikan dan mengembangkan nilai tambah bagi perusahaan, tetapi juga nilai tambah bagi karyawan, sebagaimana pendapat Kartasmita (1996:142), bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu konsep peningkatan kepuasan kerja yang mengintegrasikan nilai-nilai sosial, sehingga karyawan akan semakin bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 6. Rangkuman Variabel Pemberdayaan pada PT Citra Teknik Medika Kota Bandung, 2023 (n=33)

TIDAK.	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Anda terbuka dalam mengungkapkan pendapat dan diberi kebebasan untuk mengungkapkan pendapat Anda.	106	Cukup Sering
2.	Manajer Anda melibatkan Anda dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.	105	Cukup Sering
3.	Atasan Anda meminta Anda untuk terus menerus meningkatkan diri dan menciptakan perspektif baru.	119	Sering
4.	Atasan Anda menugaskan Anda untuk lebih terbuka pada diri sendiri (Pengendalian Diri)	111	Sering
5.	Manajer Anda mendelegasikan tugas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan Anda.	135	Selalu
6.	Atasan Anda mengizinkan Anda untuk terus mengeksplorasi ide dan menerima saran.	92	Luar biasa
Nomor telepon 7.	Atasan Anda menginstruksikan Anda untuk memperluas jaringan Anda untuk memengaruhi organisasi.	106	Cukup Sering
8.	Atasan Anda memberikan jadwal instruksi saat Anda kesulitan dalam suatu tugas.	105	Cukup Sering
Nomor 9.	Manajer Anda memperlakukan Anda sebagai mitra strategis	119	Sering
10.	Atasan Anda mendorong Anda untuk mengembangkan program kerja berbasis kinerja	111	Sering
11.	Atasan Anda membantu Anda menyelesaikan setiap tugas yang Anda lakukan	135	Selalu
12.	Atasan Anda secara teratur melakukan evaluasi kinerja kinerja	92	Luar biasa
	Total	tahun 1336	
	Skor Rata-rata	111.33	

Sumber: Rekap Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 6. di atas, total skor nilai kumulatif variabel pemberdayaan mencapai 1336. Dengan skor tertinggi yaitu $5 \times 12 \times 33 = 1980$, dan skor terendah yaitu $1 \times 12 \times 33 = 396$. Respon karyawan terhadap pemberdayaan di PT Citra Teknik Medika Kota Bandung, ternyata sebagian besar karyawan memberikan respon cukup baik. Seorang pemimpin yang baik akan mendorong bawahannya untuk selalu bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan patuh, taat, disiplin dan harus berani serta tegas, bertindak memberikan hukuman kepada setiap anggota yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Bernardin dan Russel (1993:397), mengatakan bahwa: "kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out putnya ". Timpe (1993:9), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: "Tingkat kinerja individu, yang merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku individu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja dapat berfungsi sebagai alat yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai, selain itu juga dapat menggambarkan potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Unsur-unsur kinerja pegawai yang dinilai oleh atasannya antara lain: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Pengetahuan tentang pekerjaan, Kreativitas , Kerjasama, Ketergantungan, Inisiatif, dan Kualitas pribadi.

Tabel 7. Rangkuman Variabel Kinerja Karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung Tahun 2023 (n=33)

TI DA K.	Indikator	Skor	Keteranga n
1.	Pencapaian target di tempat kerja	106	Ragu
2.	Efisiensi waktu untuk melakukan suatu pekerjaan	102	Ragu
3.	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	102	Ragu
4.	Penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan yang ada	104	Ragu
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan Anda, Anda selalu memunculkan ide-ide untuk memecahkan masalah yang kompleks	111	Ragu
6.	selalu berusaha bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	111	Ragu
No mo r tele pon 7.	selalu bertanggung jawab dan berani menanggung resiko dari pekerjaan dan keputusan yang diambil	124	Ragu
8.	mampu mengambil keputusan dalam penyelesaian masalah dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku	118	Ragu
No mo r 9.	memiliki loyalitas terhadap organisasi untuk menjaga integritas organisasi	134	Setuju
	Total	tahun 1002	
	Skor Rata-rata	112.4	

Sumber: Rekap Hasil Pengolahan SPSS 12.0

Berdasarkan tabel 7. diatas, diperoleh skor total nilai kumulatif variabel kinerja mencapai 1012. Dengan skor tertinggi yaitu $5 \times 9 \times 33 = 1485$, dan skor terendah yaitu $1 \times 9 \times 33 = 297$. Kinerja karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung masih perlu ditingkatkan karena terdapat indikator yang memperoleh hasil rendah, dimana penilaian kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Untuk mengungkap pengaruh suatu variabel atau sekumpulan variabel terhadap variabel lainnya dapat digunakan Analisis Jalur yang telah dikembangkan oleh Sewall Wright. Pada analisis jalur ini dapat diketahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis baik pengujian secara keseluruhan maupun pengujian secara individual yaitu kepemimpinan dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan software yang digunakan adalah SPSS release 12.

Pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar 0,476 atau 47,6% variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya sebesar 0,524 atau 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai F hitung sebesar 11.776 dengan taraf sig. sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya dengan pengujian secara parsial. Nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar 5,123 dengan taraf sig. 0,011 dibawah 0,05 maka kepemimpinan terbukti/signifikan mempengaruhi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga sumbangan pemberdayaan cukup berarti.

Demikian pula dengan pemberdayaan mempunyai nilai sebesar 2,112 dengan taraf signifikansi 0,015 dibawah 0,05 maka pemberdayaan juga terbukti/berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga sumbangan pemberdayaan cukup berarti, hal ini sejalan dengan pernyataan menurut pendapat Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar pribadi untuk membangun rasa percaya antara pegawai dengan manajemen. Byars dan Rue (2004) mengartikan pemberdayaan sebagai suatu bentuk desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Kartasmita (1996:133) mengemukakan bahwa pemberdayaan masyarakat mencakup dua isu yang sangat penting dalam pembangunan nasional, yaitu konsep pembangunan yang berakar pada rakyat dan pemberdayaan masyarakat sebagai suatu strategi dalam melaksanakan pembangunan yang berakar pada rakyat .

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan di PT Citra Teknik Medika Kota Bandung masih rendah, yang harus ditingkatkan dari segi sikap, perilaku dan gaya kepemimpinannya.
2. Pemberdayaan yang diterapkan di PT Citra Teknik Medika Kota Bandung secara umum berjalan relatif baik, namun masih ada beberapa yang kurang diperhatikan.
3. Kinerja karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung relatif masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan terutama mengenai jumlah pekerjaan yang berhasil dikerjakan/diselesaikan pada tahun ini, efisiensi waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dicapai.
4. Kepemimpinan dan Pemberdayaan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Citra Teknik Medika Kota Bandung. Kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada pemberdayaan.
5. Selain variabel kepemimpinan dan pemberdayaan, terdapat nilai koefisien pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

REFERENSI

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke 3, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Achmad Bachrudin dan Harapan L. Tobing, 2015, Analisis Data Untuk Penelitian Bertahan hidup dengan Menggunakan LISREL, FMIPA UNPAD, Bandung.
- Achmad S. Ruky, 2016, Sistem Manajemen Kinerja, PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Arikunto, Suharni. 2013, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad, 2011. Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Bambang Kusriyanto. 2018, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, PT. Pustaka Presindo, Jakarta.
- Bambang Wahyudi , 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Bernardine, Jhon H, dan Joice E Russel, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, McGraw-Hill, Inc. New York.
- Brinkman, Richard L., 2020, Dinamika Budaya Perusahaan: Konsepsi dan Teori, Jurnal Internasional Ekonomi Sosial, Vol. 96, No.5, @ MCB University Press.
- Brown, F. William, dan Nancy G. Dodd, 2019, Memanfaatkan Analisis Kesenjangan Budaya Organisasi untuk Menentukan Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jurnal Kepemimpinan & Pengembangan Organisasi, Vol. 17, No.7, hal . 374 - 385, @ MCB Universitas Pers
- Cascio F, Wayne, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, McGraw-Hill Irwin, London
- Chester I. Barnard, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh, Prentice Hall Internasional, New Jersey.
- Cherrington, David J, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat , Prentice Hall, New York.
- Cunha, Rita C., dan Carry L. Cooper, 2019, Apakah Privatisasi Mempengaruhi Budaya Perusahaan dan Kesejahteraan Karyawan ?, Jurnal Psikologi Manajerial Vol.17, No.1 hal . 21 - 49, MCB UP Terbatas.
- Davis, Keith, dan John W. Newstroom , 2012, Perilaku Organisasi , Perilaku Manusia di Tempat Kerja , Edisi 11, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Dennis, dalam Stewart & Sylvia. 2018. Proses Komunikasi : Pengantar Teori dan Praktik . Edisi ke-3. Denton, Robert. 2017, Perencanaan Organisasi, Mc. Perusahaan Buku Graw Hill, New York.
- Dunnette , Daniel, dan Robert L. Kahn. 2013. Psikologi Sosial Organisasi (Psikologi Sosial Organisasi). Edisi ke-2, New Jersey.
- Gibson, James L, dan James H, Donnely , 2014, Perilaku Organisasi , Struktur dan Proses, Edisi ke-11 SC, Mc.Graw -Hill, London.
- Gisela. Hageman, 2020, Pembangunan Iklim Komunikasi Manajerial , Gower Publishing Company Ltd, Inggris.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta, Andi Offset
- Harrison, Roger, dan Herb Stokes, 2012, Diagnosing Organizational Culture, Edisi Kedua, Jossey-Bass/Pfeiffer A Wiley Company, San Francisco.
- Heskett. James, L dan W. Earl Sasser, JR, dan Leomad A. Schlesinger, 2017, The Service Profit Chain, The Free Press, New York.
- Katz, Daniel, dan Robert L. Kahn. 2016. Psikologi Sosial Organisasi . Harper & Row, New York
- Kast, Freemont E, dan James E. Rosenzweig , 2015, Organisasi dan Manajemen : Pendekatan Sistem dan Kontinjensi , Edisi Ketiga , Mc.Graw -Hill, Tokyo, Jepang .
- Khan. Z, et. al. 2017. Dampak Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Termasuk Peran Moderasi Motivasi : Sebuah Pengawasan Bank Komersial di Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Jurnal Universal Manajemen Industri dan Bisnis 5(1): 1-9.

- Kilmann, Robert H., dan Saxton, MJ, 2015, *Memperoleh Kendali atas Budaya Perusahaan*, Josse -Bass, San Fransisco , Amerika Serikat.
- Kreitner & Kinici , 2013, *Perilaku Organisasi*, AS: Allyn Dan Bacon, Needham Heights.
- Kroeber dan Kluckhohn, 2020. *Etika Komunikasi . Terjemahannya* , Rosda Karya , Bandung
- Lovelock, Christopher , H dan Laurent, K Wright, 2012, *Pemasaran dan Manajemen Layanan*, Prentice-Hall International, Inc. New Jersey.
- Luthans, Fred, 2012, *Perilaku Organisasi* , Edisi Kesembilan , Mc.Graw -Hill, Baru York.
- Begini, Petrus; John Crawford, 2019, *Hubungan Antara Komitmen dan Budaya Organisasi , Subkultur , Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dalam Perubahan dan Pengembangan Organisasi* , Jurnal Kepemimpinan & Pengembangan Organisasi, Volume 20, Nomor 7, hal . 365-374 Hak Cipta @MCB University Press, Sidney.
- Mauil , R, P Brown, dan R Cliffe, 2020, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kualitas* , Jurnal Internasional Manajemen Operasi dan Produktivitas , Vol. 21 No.3, hal.302-326, London.
- Moh . Nazir, Ph.D. 2013. *Metode Penelitian* . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moshavi , D. & Terborg, JR, 2012, *Kepuasan pekerjaan dan kinerja perwakilan layanan pelanggan kontingen dan reguler : Sebuah pandangan sumber daya manusia* . Jurnal Internasional Manajemen Industri Jasa.
- M. Admanari , 2018, *Budaya Organisasi Sebagai Alat Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- Mitchel TR dan Larson. 2018. *Manusia dan Organisasi ; Pengantar Perilaku Organisasi* . Singapura: Mc Graw Hill Inc
- Muhammad, Arni , 2021, *Komunikasi Organisasi* , Bumi Aksara , Jakarta.
- Noe, A, Raymond, John R, Hollenbeck dan Barry, Eirhart , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , McGraw Hill New York
- Parrek , Udai , 2020, *Perilaku Organisasi* , PT. Binaman Pressindo , Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2013, *Perilaku Organisasi* , Edisi Kesembilan , Prentice Hall, New Jersey.
- Redding, W. Charles, 2012, *Komunikasi Dalam Organisasi*, New York, Industrial Communication Council, Inc.
- Raymond H. Van Zelst . 2018. *Tim Kerja yang Dipilih Secara Sosiometri Meningkatkan Produksi* , Psikologi Pribadi , 5 No 3
- R. Wayne & Faules , F. Don 2018. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Rosda Karya , Bandung
- Sekaran, Uma, 2020 *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Internasional , Prentice Hall, AS.
- Sedarmayanti , 2021, *Rektruksturisasi dan pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan : Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual* , Mandamaju , Bandung
- Siagian S, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Pengangkatan dan Penempatan Sumber Daya Manusia* , Haji Masagung , Jakarta
- Stoner, James, AF & Sirait , Alfonsus . 2016. *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Erlangga , Jakarta
- Steven Ott, 2019, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-8, Mc.Graw -Hill, Boston.
- Sugiyono , 2020, *Metode Riset Bisnis*, Bandung: Alfabeta .
- Suandi Prawirosentono , 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan, Kinerja Pegawai*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Sule Ernie dan Saefullah . 2015, *Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Turner, Gregory B, dan Barbara Spencer, 2019. *Pemahaman Konsep Pemasaran dalam Budaya Organisasi*, Jurnal Pemasaran Eropa; Volume 31 No. 2, MCB University Press, London.
- Uchyana , Onong Efendy , 2020, *Filsafat Komunikasi*, Remaja Roda Karya , Bandung.
- Wijana , I Dewa Putu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Wilbur Schramm. 2015. Hakikat Komunikasi Massa, Proses dan Dampak Komunikasi Massa. Universitas Illionois Urbana
- Wiryanto , 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi, Gramedia, Jakarta
- William B, Jr, dan Werther, 2020. Human Resources and Personnel Management, Edisi Kelima, McGraw- Hill, Boston, AS