



## PENGARUH *JOB SATISFACTION* DAN *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP *PERFORMANCE* KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG

Sepvian Armanda<sup>1)</sup>, Larasati Ahluwalia<sup>1)</sup>, Shiwi Angelica Cindiyasari Sihono<sup>1)</sup>

Universitas Teknokrat Indonesia<sup>1</sup>

sepvian277@gmail.com

Received: April, 2023

Accepted: May, 2023

Published: June, 2023

### Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and empowering leadership on employee performance in Generation Z employees in Bandar Lampung. This type of research is associative or relationship-based research that aims to determine the relationship between two or more variables. The population selected in this study is the z generation employees who are currently working. The sampling method was carried out by snowball sampling, namely the technique of determining a sample that was initially small in number, then this sample was asked to choose its friends to be sampled and so on. So the number of samples is increasing. Like a snowball rolling bigger and bigger. The total population of generation z employees in Bandar Lampung is 100 respondents. The results of the analysis of this study indicate that job satisfaction and empowering leadership simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in generation z employees in Bandar Lampung. Partially job satisfaction has no effect on employee performance. Meanwhile, empowering leadership has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Job Satisfaction, Empowering Leadership, Performance Karyawan

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *empowering leadership* terhadap *performance* karyawan pada karyawan generasi z di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah para karyawan generasi z yang sedang bekerja. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *snowball sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini disuruh memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel begitu seterusnya. Sehingga jumlah sampel semakin banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding semakin lama semakin besar. Jumlah populasi pada karyawan generasi z di Bandar Lampung berjumlah 100 responden. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *empowering leadership* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *performance* karyawan pada karyawan generasi z di Bandar Lampung. Secara parsial *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *performance* karyawan. Sedangkan *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *performance* karyawan.

**Kata Kunci:** Job Satisfaction, Empowering Leadership, Performance Karyawan

### To cite this article:

Armada, Ahluwalia, Sihono. (2023). Pengaruh job satisfaction dan empowering leadership terhadap performance karyawan generasi Z di Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, Vol(2), No. 2. 23 - 34.

## PENDAHULUAN

*Performance* Karyawan dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja tersebut ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Kinerja karyawan juga merupakan perwujudan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia atau kinerja pegawai berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu organisasi. Membangun potensi sumber daya manusia tidaklah mudah harus adanya dorongan, bimbingan dan dukungan dari atasan atau pimpinan yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Dorongan akan keberhasilan dan prestasi dalam suatu pekerjaan tergantung kepada sisi kemampuan sumber daya manusia.

Generasi Z dominan dan media sosial adalah cerminan masa depan mereka. Mereka adalah generasi yang tidak pernah mengenal dunia tanpa teknologi. Prinsip karakter pemimpin yang dibutuhkan tenaga kerja Generasi Z harus mampu berafiliasi dengan antara bos dan pekerja. Kecukupan korespondensi keamanan batin membentengi kepercayaan individu organisasi bahwa mereka kelimpahan penting bagi organisasi. Kepemimpinan pemberdayaan memiliki beberapa indikator, yaitu meningkatkan kebermaknaan kerja dan mendorong partisipasi dalam pekerjaan. Generasi Z adalah generasi dengan proporsi penduduk terbanyak berdasarkan sensus penduduk 2020, yaitu 27,94% dari seluruh jumlah penduduk Indonesia (BPS, 2021). Mereka yang termasuk dalam generasi ini adalah mereka yang lahir di rentang tahun 1997- 2012 atau usia 10-25 tahun (BPS, 2021).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins, (2012) menjelaskan apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan itu sendiri begitu juga sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan kata lain karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan akan cenderung memberikan pekerjaan yang lebih baik. Selanjutnya penelitian tentang *Empowering Leadership terhadap Performance*, (Yanoto, 2018), Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya.

Generasi Z merupakan orang yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 yang tumbuh di lingkungan yang tidak pasti dan kompleks yang menentukan pandangannya terhadap pekerjaan, belajar dan kehidupan. Karyawan generasi muda lebih cenderung berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan karirnya. Objek penelitian mengambil Generasi Z di Bandar Lampung karena Bandar Lampung merupakan Ibu Kota dari Provinsi Lampung dan letak nya strategis yaitu di tengah-tengah Provinsi Lampung dan juga lapangan pekerjaan yang ada di Bandar Lampung cukup banyak hal itu sangat berpengaruh terhadap generasi z yang sedang mencari pekerjaan oleh karena itu penelitian ini mengambil sampel Generasi Z di wilayah Bandar Lampung. Yang menyebabkan Generasi Z ini lebih sering berganti pekerjaan selain dari permintaan mereka salah satunya yaitu ketidakamanan kerja, dan peran yang berlebihan. Generasi Z adalah orang yang lahir selepas tahun 1990 itu dan ketika itu teknologi telah menguasai dunia. Didefinisikan dalam disertasi ini sebagai orang-orang yang lahir antara tahun 1995 dan 2010, secara bersamaan 23 dan 8 tahun pada tahun 2018 (Asriandi & Putri, 2020). Generasi ini adalah gelombang karyawan berikutnya, sehingga sangat penting untuk mempelajarinya. Sekarang generasi Z membentuk hampir 68.66 juta populasi di Indonesia sedangkan menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung tahun 2021 Generasi Z di Bandar Lampung sebanyak 510.511 jiwa.

**Tabel 1.1 Data Generasi Z Di Lampung**

Wilayah	2020	2021	2022
Lampung Barat	186.579	187.144	189.970
Tanggamus	261.146	304.706	306.824
Lampung Selatan	490.639	478.250	482.059
Lampung Timur	563.065	538.508	546.044
Lampung Tengah	685.826	684.843	741.282
Lampung Utara	294.696	288.147	728.121
Way Kanan	244.888	247.123	240.541
Tulang Bawang	221.230	221.307	217.660

Pesawaran	221.692	213.361	232.342
Pringsewu	197.194	196.470	217.033
Mesuji	101.667	100.873	103.977
Tulang Bawang Barat	143.745	146.447	142.522
Pesisir Barat	76.529	82.072	78.786
Bandar Lampung	505.483	510.551	522.166
Metro	85.730	84.558	88.636
Provinsi Lampung	4.280.109	4.284.320	4.387.966

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan *Performance* karyawan, seperti Affandi yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan, yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Job Satisfaction*

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

**H1 : *Job Satisfaction* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Performance* karyawan Generasi Z.**

### *Empowering Leadership*

*Empowering leadership* atau kepemimpinan yang memberdayakan merupakan gaya kepemimpinan yang mengedepankan pemberdayaan bagi anggotanya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan berfokus untuk bisa memberdayakan anggotanya dengan cara memberinya motivasi, memahami perilaku dan kemauan anggotanya, serta melibatkan anggotanya di dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini hampir serupa dengan gaya kepemimpinan delegatif, tetapi dalam proses pemberian tanggung jawab pekerjaannya sang pemimpin juga menjelaskan motivasi atau goals yang hendak dicapai dari penyelesaian pekerjaan tersebut. Maka, tidak hanya sebatas pendelegasian tugas semata. Harapannya, anggota akan lebih efektif serta efisien dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

**H2: *Empowering Leadership* dan *Performance* Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Generasi Z.**

### **Performance Karyawan**

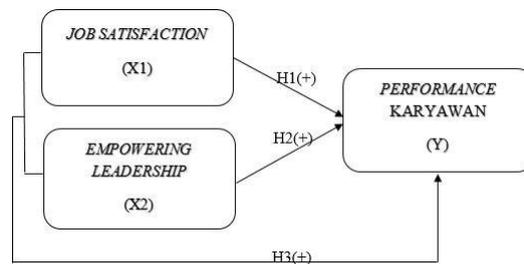
Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

**H3 : *Job Satisfaction* dan *Empowering Leadership* berpengaruh signifikan dan positif Terhadap *Performance* Karyawan Generasi Z.**

## Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat. Metode yang dilakukan adalah dengan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 100 orang responden Generasi Z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menurut sugiyono (2014) snowball sampling merupakan teknik penentuan sampel yang mula- mula jumlahnya kecil, kemudian membesar (Suhendra, 2016). Peneliti menetapkan yang menjadi responden berdasarkan kriteria yang dipilih responden berdomisili di Bandar Lampung, berusia 18-25 tahun. Sampel Penelitian ini mengambil Generasi Z Karena Generasi ini mempunyai kelebihan dibandingkan Generasi lain yaitu Generasi Z dapat mengerjakan suatu hal dalam satu waktu seperti contoh menggunakan komputer, memainkan sosial media dalam satu waktu.

## HASIL DAN DISKUSI

### Deskripsi Data Responden

Jumlah responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang. Responden merupakan seluruh karyawan pada Generasi Z Di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner pada Google form, diperoleh karakteristik responden dalam penelitian yang dapat dilihat berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pekerjaan. Berikut ini disajikan data mengenai karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	18-20 Tahun	9	9%
2	21-23 Tahun	59	59%
3	24-26 Tahun	32	32%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data responden menurut usia, Generasi Z yang bekerja Di Bandar Lampung, Yaitu 9 orang (9%) rata-rata usia 18-20 tahun, Yang ke dua yaitu 59 orang (59%) rata-rata usia 21-23 tahun dan 32 orang (32% ) rata-rata usia 24-26 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z di Bandar Lampung yang menjadi responden paling dominan adalah usia 21- 23 tahun

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	49	49%
2	Perempuan	51	51%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas disimpulkan bahwa data responden menurut jenis kelamin laki-laki yaitu 49 orang (49%). Sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan yaitu 51 orang (51%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z di Bandar Lampung yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No	Posisi Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan	64	64%
2	Pegawai	24	24%
3	Barista	3	3%
4	Guru	5	5%
5	Bidan	2	2%
6	Perawat	2	2%
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di Bandar Lampung yang menjadi responden paling dominan adalah bagian Karyawan.

### Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dengan tujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan pada suatu penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai korelasi untuk variabel dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $n = 64$  dengan rumus  $df = n-2$  dengan taraf signifikan 0,05, Sehingga  $r_{tabel}$  adalah 0,1948. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Variabel	Dimesi	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i> ( $X_1$ )	Kondisi Pekerjaan	X1.1	0,806	0,1948	Valid
		X1.2	0,868	0,1948	Valid
		X1.3	0,843	0,1948	Valid
<i>Empowering</i>	Coaching	X2.1	0,637	0,1948	Valid
		X2.2	0,638	0,1948	Valid
		X2.3	0,676	0,1948	Valid
	participative decision making	X2.4	0,716	0,1948	Valid
		X2.5	0,711	0,1948	Valid
		X2.6	0,628	0,1948	Valid

Leadership (X <sub>2</sub> )	Showing Concern	X2.7	0,814	0,1948	Valid
		X2.8	0,671	0,1948	Valid
		X2.9	0,635	0,1948	Valid
	Leading by Example	X2.1 0	0,73	0,1948	Valid
	Informing	X2.1 1	0,692	0,1948	Valid
		X2.1 2	0,788	0,1948	Valid
Kepuasan kerja (Y)	KUALITAS KERJA	Y.1	0,659	0,1948	Valid
		Y.2	0,725	0,1948	Valid
	KUANTITAS KERJA	Y.3	0,767	0,1948	Valid
		Y.4	0,789	0,1948	Valid
	Waktu Kerja	Y.5	0,769	0,1948	Valid
		Y.6	0,694	0,1948	Valid
		Y.7	0,728	0,1948	Valid
	kerja sama dengan rekan kerja	Y.8	0,569	0,1948	Valid

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen/kuesioner dengan masing-masing pernyataan  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,6 dan nyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian. Berikut merupakan hasil uji reabilitas yang telah dilakukan penelitian menggunakan *Software SPSS* :

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

4.15 Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterang an
<i>Job Satisfaction</i>	0,787	Reliabel
<i>Empowering Leadership</i>	0,882	Reliabel
<i>Performance Karyawan</i>	0,829	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa seluruh nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambar mengenai *Job Satisfaction* (X<sub>1</sub>), *Empowering Leadership* (X<sub>2</sub>), Terhadap *Performance Karyawan* (Y). Model Regresi Linier Berganda untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berikut dibawah ini hasil pengujian yang digunakan peneliti dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 26, Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,081	2,435	
	<i>Job Satisfaction</i>	0,450	0,251	0,171
	<i>Empowering Leadership</i>	0,412	0,065	0,609

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,081 + 0,450 X_1 + 0,412 X_2 + e$$

1. Konstanta = 8,081

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independen (*Job Satisfaction, Empowering Leadership*) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (*Performance Karyawan*) bernilai 8,081.

2.  $b_1 = 0,450$

Nilai koefisien variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ) sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan variabel *Job Satisfaction* berpengaruh negatif yang dapat diartikan bahwa setiap menurunnya 1 satuan variabel *Job Satisfaction*, maka akan menurunkan variabel *Performance Karyawan* sebesar 0,450.

3.  $b_2 = 0,412$

Nilai koefisien variabel *Empowering Leadership* ( $X_2$ ) sebesar 0,412. Hal ini menunjukkan variabel *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *Empowering Leadership*, maka akan menaikkan variabel *Performance Karyawan* sebesar 0,412.

### Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients			
Model	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	3,319	0,001	
<i>Job Satisfaction</i>	1,790	0,077	Tidak Berpengaruh

<i>Empowering Leadership</i>	6,366	0,000	Positif dan Signifikan
------------------------------	-------	-------	------------------------

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung pada tabel *t-test* dengan rumus  $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 97) = 1,988$ .

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

$H_1$ : Uji hipotesis *Job Satisfaction* ( $X_1$ ) terhadap *Performance* Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung} 1,790 < t_{tabel} 1,988$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar  $0,077 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel *Job Satisfaction* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Performance* Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung.

$H_2$ : Uji hipotesis *Empowering Leadership* ( $X_2$ ) terhadap *Performance* Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh  $t_{hitung} 6,366 > t_{tabel} 1,988$  dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel *Empowering Leadership* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung.

### Uji Simultan

Pada penelitian ini dilakukan uji F, yang berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	707,435	2	353,718	58,324	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	588,275	97	6,065		
	Total	1295,710	99			

Berdasarkan Tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58,324 dan  $F_{tabel}$  dengan  $df_1=k-1$  ( $df_1 = 3- 1 = 2$ ), maka derajat pembilangan adalah 2 dan  $df_2 = n-k$  ( $df_2 = 100-2 = 98$ ) untuk derajat penyebut, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,09, berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $58,324 > 3,09$ . Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Tiga ( $H_3$ ) diterima yaitu variabel *Job Satisfaction*, dan *Empowering Leadership* secara bersama-sama memiliki pengaruh kepada *Performance* Karyawan pada Generasi Z Di Bandar Lampung.

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai yang digunakan adalah antara nol dan satu. Apabila nilainya kecil, maka kemampuan variabel independen ini dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	0,546	0,537	2,46266
a. Predictors: (Constanta), Empowering Leadership (X2), Job Satisfaction (X1)				

Berdasarkan Tabel 4.19, koefisien determinasi menunjukkan angka Adjusted R Square dengan nilai 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa 53,7 % pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Job Satisfaction, Empowering Leadership) terhadap variabel terikat (Performance Karyawan), sedangkan sisanya 46,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Performance Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *Job Satisfaction* yang di uji secara parsial menghasilkan nilai  $t_{hitung} 1,79 < t_{tabel} 1,988$  dan diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,007 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap *Performance Karyawan* pada Generasi Z Di Bandar Lampung. Arianto (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang terjadi, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Yonanda, n.d.). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka. Karena berdasarkan kuesioner yang telah disebar terdapat hasil bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja dan ada juga yang tidak merasa puas namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di duga karena bekerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan mereka menyampingkan rasa kepuasan dan mementingkan apa yang akan dicapai dalam kehidupan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena apabila karyawan tidak merasa puas dalam pekerjaan yang dilakukan maka hal tidak mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

### 2. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap *Performance Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *Empowering Leadership* yang di uji secara parsial menghasilkan nilai  $t_{hitung} 6,366 > t_{tabel} 1,988$  dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowering Leadership* ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Performance Karyawan* pada Generasi Z Di Bandar Lampung. Hipotesis yang menyatakan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance Karyawan*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Bana (Ferbiansyah, 2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

(Asri, 2020) mengatakan bahwa dalam penelitiannya, employee engagement berperan penting dalam

memediasi hubungan antara pemberdayaan pegawai dengan kinerja pegawai. melibatkan pegawai dalam segala momentum dan kebijakan yang tepat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena, kepemimpinan pemberdayaan memberikan kepercayaan diri pada karyawan terhadap kemampuannya dalam bekerja dengan adanya pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan dengan baik, secara tidak langsung akan mempengaruhi atas tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan dorongan tersebut akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Empowering Leadership* Terhadap *Performance* Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58,324 dan  $F_{tabel}$  yaitu 3,09, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diuraikan secara simultan bahwa *Job Satisfaction* dan *Empowering Leadership* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Performance* Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. Pengaruh dari *Job Satisfaction* dan *Empowering Leadership* Terhadap *Performance* Karyawan adalah apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya dan juga gaya kepemimpinan yang baik yang diberikan kepada karyawannya maka hal itu sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Performance* Karyawan tersebut. Studi sebelumnya memvalidasi pengaruh pemberdayaan kepemimpinan manajer terhadap kepuasan kerja, seperti (Rao Jada et al., 2019), yang mengungkapkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan membantu energi positif dan motivasi serta kepuasan pekerja di tempat kerja. Demikian pula, pemberdayaan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor swasta

(Alotaibi et al., 2020) dalam studinya, merekomendasikan penelitian di masa depan perlu menyelidiki peran organisme perusahaan dalam area yang lebih luas yang berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ini dapat membantu kami mencapai pandangan holistik tentang hubungan antara variabel variabel ini dan memberikan wawasan kepada para akademisi dan pelaku industri berdasarkan bidang organisasi (Supriyono, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Job Satisfaction* (X1) dan *Empowering Leadership* (X2) secara simultan terhadap *Performance* Karyawan (Y) adalah 54,6 % pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*Job Satisfaction*, *Empowering Leadership*) terhadap variabel terikat (*Performance* Karyawan), sedangkan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Job Satisfaction* dan *Empowering Leadership* terhadap *Performance* karyawan Generasi Z di Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.
2. Kepemimpinan Pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja dan Kepemimpinan Pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

### Saran

Implikasi dalam penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi bagi perkembangan teori-teori Sumber Daya Manusia seperti mengenai *Job Satisfaction*, *Empowering Leadership*, dan *Performance* Karyawan. Sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap Generasi Z di Bandar Lampung.

#### 1. Implikasi Teoritis

- A. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru untuk penelitian yang berhubungan dengan *Job Satisfaction* dan *Empowering Leadership* dalam kaitannya dengan *Performance* Karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang berhubungan dengan *Job Satisfaction* dan *Empowering Leadership* dalam kaitannya dengan *Performance* Karyawan.
- B. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang sama yaitu tentang kepuasan kerja dan kepemimpinan memberdaya serta kinerja karyawan, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menguji variabel lain yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

2. Implikasi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan, khususnya ditujukan kepada Generasi Z di Bandar Lampung dalam memperhatikan lagi proses kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga kepuasan kerja karyawan akan muncul dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.
- b. Dalam hal *Empowering Leadership*, hendaknya Generasi Z di Bandar Lampung lebih memperhatikan lagi kepemimpinan yang dilakukan atasan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga kepemimpinan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- c. Selidiki penelitian generasi z secara mendalam dengan menggunakan pendekatan yang berbeda, Seperti contoh metode kualitatif.
- d. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar peneliti menggunakan objek lain untuk diteliti, bisa menggunakan objek generasi milenial atau generasi x.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and *empowering leadership* affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 971–991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>
- Argon, B. A., & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 5(1), 1–14.
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh employee empowerment terhadap employee *performance* dengan employee engagement sebagai mediasi. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 231–237.
- Asriandi, A., & Putri, K. N. (2020). Kompetensi Generasi Z Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Perguruan Tinggi di Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(3), 184–201.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Ferbiansyah, F. M. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel intervening*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Hadini, S., & Setiawan, I. (2019). ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Jsm (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 80–98.
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1.
- Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The impact of organizational culture on employees *performance*: an overview. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 879–888.
- Rad, A. M. M., & Yarmohammadian, M. H. (2006). A study of the relationship between managers' leadership

- style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11–28.
- Rao Jada, U., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019).  
and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. M. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Setiawan, L. G., Daywin, F. J., Kristina, H. J., Andres, A. P. I., & Tanujaya10, H. (n.d.). *Public Product During Pandemic: Multifunctional Hygiene Facility*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Soelton, M., Erica, L. D., Wahyono, T., Yuliantini, T., Oktaviar, C., & Arief, H. (2021). Variabel Employee Empowerment, Psychological Contract Dan Job Insecurity: Manakah Yang Paling Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Jakcloth Indonesia? *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1182–1194.
- Suhendra, A. (2016). Peranan Beasiswa Bidikmisi dalam Meningkatkan Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Fkip Untan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(2).
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi keperilakuan*. Ugm Press.
- Wibowo, E., & Susilowati, W. (2010). Pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(1).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1).
- Yonanda, D. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara*.