

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN SIKAP KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DISTRIK NAVIGASI  
KELAS I BELAWAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Untuk Menyelesaikan Studi Di Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA : SRI HARTATI  
NO.STB/N P M : 17.312143/71170312143  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021

## KATA PENGANTAR



Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang mana sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Skripsi ini berjudul : **Pengaruh Pemberdayaan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.**

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa meskipun penulis telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Selanjutnya penulis menghaturkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Yanhar Djamaluddin.,MAP sebagai Rektor UISU Medan.
2. Ibu Dr. Hj. Safrida., SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UISU Medan.
3. Bapak Supriadi.,SE.,MM.,M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UISU Medan.
4. Bapak Dr. Supar Wasesa.,SE,MM sebagai sebagai pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.

5. Bapak Syafrizal.,SE,MM sebagai sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini
6. Bapak Kepala Distrik Navigasi Kelas I Belawan dan seluruh jajarannya, yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dan kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Kepada orang tua tercinta serta seluruh keluarga yang namanya tidak dapat penulis cantumkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan suportnya selama ini.
9. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi UISU Kampus Marelan, terima kasih atas suportnya.

Akhirnya atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapkan terima kasih.

Medan, April 2021  
Penulis,

**Sri Hartati**

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
1.4. Tujuan Penelitian .....	7
1.5. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Uraian Teoritis .....	9
2.1.1. Kinerja .....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja .....	14
2.2. Pemberdayaan .....	15
2.2.1. Pengertian Pemberdayaan .....	15
2.2.2. Indikator Pemberdayaan.....	17
2.2.3. Pentingnya Pemberdayaan SDM Pegawai.....	19
2.3. Sikap Kerja.....	20

2.3.1. Pengertian Sikap Kerja.....	20
2.3.2. Komponen Sikap Kerja.....	21
2.3.3. Indikator Sikap Kerja.....	27
2.4. Penelitian Terdahulu .....	28
2.5. Kerangka Konseptual .....	28
2.6. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian .....	32
3.2. Populasi dan Sampel .....	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4. Defenisi Operasional Variabel .....	36
3.5. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I BELAWAN</b>	
4.1. Sejarah Singkat Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan .....	46
4.2. Struktur Organisasi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.....	50
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan	51
<b>BAB V ANALISIS DAN EVALUASI</b>	
5.1. Analisis Data.....	56
1. Identitas responden berdasarkan golongan.....	56
2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
3. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	57
4. Hasil Angket Variabel Penelitian.....	58
5.Uji Validitas.....	64
6.Uji Reliabilitas.....	66

7.Pengujian Asumsi Klasik.....	68
8.Uji Hipotesis.....	72
9.Uji Determinan .....	76
10.Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
11.Evaluasi Data.....	78
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan .....	80
6.2. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
2.1.	Ringkasan penelitian terdahulu .....	28
3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian .....	32
3.2.	Kerangka Populasi Pegawai .....	33
3.3.	Kerangka Sampel Pegawai .....	34
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	36
5.1.	Identitas responden berdasarkan golongan.....	56
5.2.	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
5.3.	Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	57
5.4.	Rekapitulasi skor angket variabel pemberdayaan .....	58
5.5.	Rekapitulasi skor angket variabel sikap kerja.....	60
5.6.	Rekapitulasi skor angket variabel kinerja .....	62
5.7.	Out put uji validitas variabel pemberdayaan .....	64
5.8.	Out put uji validitas variabel sikap kerja.....	65
5.9.	Out put uji validitas variabel kinerja .....	65
5.10.	Hasil uji reliabilitas variabel pemberdayaan .....	66
5.11.	Hasil uji reliabilitas variabel sikap kerja .....	67
5.12.	Hasil uji reliabilitas variabel kinerja .....	68
5.13.	Uji asumsi multikolinieritas pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja .....	71
5.14.	Model summary <sup>b</sup> pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja .....	71
5.15.	Coeficients <sup>a</sup> pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja .....	73
5.16.	Coeficients <sup>a</sup> pengaruh sikap kerja terhadap kinerja .....	74

5.17. Anova <sup>b</sup> pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja ...	75
5.18. Model summary <sup>b</sup> pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja .....	76
5.19. Coefficients <sup>a</sup> pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja .....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Kerangka Konseptual.....	31
5.1.	Uji asumsi normalitas data pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja .....	70

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Aslam, Muhammad Shakeel.,and Umar, Safdar., (2012), *The Influence of Job Attitude Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Performance*, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 2, No. 4
- Barker, Alan (2012), *Mengelola Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2012). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin
- Dessler, Garry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Kencana PerdanaMedia Group
- Fahmi, Irham (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya*.Bandung:Alfabeta
- Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, (2011), *Managing Human Resources, International Edition*. Prentice Hall International, Inc
- Handoko (2013), *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFEEYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2009) *Organizational Behavior and Management, 7<sup>th</sup>edition*, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi 7*, Jakarta, Erlangga
- Liao (2012), *The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan*

- Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Newcomb, Theodore M., (2008) *Psikologi Sosial*, Bandung, CV Diponegoro
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2012) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, pp. 722-734
- Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014). "Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 4.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen, (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rush Michel, Althoff, Phillip (2015). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV. Pustaka Setia
- Santoso, Singgih (2012), *SPSS Statistik Parametrik*, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Simpson, L., (2002) "What's Going on in your Company? If you don't ask, you'll never know", *Training*, pp. 30-34

- Sudaryono (2017), Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus, Penerbit CAPS, Yogyakarta
- Susanty, Aries., dan Miradipta, Rizqi., (2013) "Employee's Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction", Jurnal Teknik Industri, Vol. 15, No. 1, pp. 13-24
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Triton PB (20126), SPSS 13.00 Terapan, Riset Statistik Parametrik, Andi, Yogyakarta
- Zubaedi, Wacana Pembangunan Alternatif (2017), Ragam Perspektif Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Zyl, Van Ebben., (2002), The Measurement of Work Stress and Attitude Within South African Companies: A Luxury Or Necessity.

Kepada Yth :

Bapak / Ibu :

Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a kami semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal 'afiat dan selalu sukses dalam aktivitasnya sehari-hari. Amiin

Dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia kiranya mengisi kuesioner ini dengan hati yang ikhlas. Kuesioner ini hanya sebatas untuk penelitian guna menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya oleh peneliti, serta tidak ada kaitannya dengan tugas dan jabatan yang Bapak/Ibu pegang saat ini.

Demikian hal ini peneliti sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti haturkan terima kasih.

Hormat kami

Peneliti,

Sri Hartati

NPM : 71170312143

## KUESIONER

### 1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- b. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### 2. Karakteristik Responden

- a. Usia : ..... Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan \*)
- c. Bagian : .....
- d. Golongan : .....
- e. Pendidikan Terakhir: .....

\*) Coret yang tidak perlu

## I. Variabel Kinerja

No	Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kualitas bekerja menunjukkan anda ahli dalam pekerjaan yang anda kuasai					
2	Dengan adanya kerja sama yang baik maka akan mempercepat pekerjaan anda					
3	Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mendapatkan reward/ promosi dari pimpinan					
4	Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan peraturan standar organisasi.					
5	Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan bidang masing-masing					
6	Pegawai datang dan pulang pada saat jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.					
7	Pegawai mampu menyelesaikan tugas atau beban yang diberikan oleh pimpinan					
8	Setiap pegawai memiliki cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Peralatan alat tulis kantor sangat membantu dalam kebutuhan pengarsipan dokumen					
10	Bila pekerjaan sudah selesai tepat waktu maka bisa melakukan aktivitas kerja yang lain					

## II. Pemberdayaan

No	Pemberdayaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa aturan dalam bekerja sudah sesuai dengan yang telah dibuat					
2	Saya sudah menjalankan semua aturan yang telah ada					
3	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki					
4	Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan					
5	Selalu punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan					
6	Selalu ingin menjadi bagian disetiap pengambilan keputusan					
7	Memiliki strategi dalam pencapaian pekerjaan atau hasil					
8	Selalu berusaha mencapai target yang akan dicapai					
9	Pimpinan selalu memberikan pengembangan kepada bawahan secara langsung					
10	Pekerjaan yang dibebankan atasan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu oleh bawahan					



### III. Sikap Kerja

No	Sikap Kerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai mampu berpikir logis dalam bekerja					
2	Pegawai melakukan tindakan secara sistematis (tidak gegabah) dalam bekerja					
3	Pegawai dalam bekerja sangat hati-hati					
4	Pegawai mampu berpikir rasional dalam bekerja					
5	Pegawai peka terhadap perubahan situasi lingkungan kerjanya					
6	Pegawai bersikap netral dalam bekerja					
7	Pegawai bekerja berdasarkan job deskripsinya					
8	Pegawai selalu mengambil sikap loyal terhadap atasan					
9	Pegawai akan bertanya kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan					
10	Pegawai bersikap jujur dalam bekerja					



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

---

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

N a m a : Sri Hartati

No. Stb/N P M : 17.312143/71170312143

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Supar Wasesa.,S.E.,M.M

Syafrizal.,S.E.,M.M

Ketua Program Studi Manajemen

Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si