

DETERMINAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA DESA PRAMANA SWAN DENGAN *EMPOWERMENT* DAN *SATISFACTION* SEBAGAI PEMEDIASI

Ni Made Widya Witarini¹; Eddy Supriyadinata Gorda²

Program Sudi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar^{1,2}

Email : widyarin2903@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting dalam perusahaan. Pandemi Covid-19 telah *membawa* perubahan era dan perubahan kebiasaan-kebiasaan kerja yang dimiliki oleh perusahaan, terutama dalam sektor pariwisata dan perhotelan dimana karyawan harus melakukan kerja ekstra agar perusahaan dapat bertahan dikala pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance* dengan *empowerment* dan *satisfaction* sebagai pemediiasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Desa Pramana Swan yang berjumlah 47 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas, pemberdayaan dan kepuasan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya mengupayakan berbagai hal agar karyawan dapat mengerahkan kemampuan mereka untuk peningkatan kinerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa kebebasan yang diberikan karyawan justru tidak mempengaruhi kinerja, artinya *employee autonomy* tidak relevan dipertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menghadapi situasi khusus seperti terjaidnya pandemi.

Kata Kunci : *employee creativity; employee empowerment; employee satisfaction; employee autonomy; employee performance*

ABSTRACT

Employee performance is one important aspect in the company. The Covid-19 pandemic has brought about a change of era and a change in work habits owned by companies, especially in the tourism and hospitality sector where employees have to do extra work so that the company can survive during a pandemic. This study aims to determine the factors that influence employee performance with empowerment and satisfaction as mediates. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 47 Pramana Swan Village employees. Data were analyzed using the SEM-PLS analysis technique. The results of the study show that creativity, empowerment and satisfaction of employees can improve employee performance. Companies should strive for various things so that employees can mobilize their abilities to improve performance. However, this study shows that the freedom granted by employees does not affect performance, meaning that employee autonomy is not relevant to be considered in efforts to improve employee performance. This research is expected to contribute to the development of human resource management theory, especially in dealing with special situations such as a pandemic.

Keywords : *employee creativity; employee empowerment; employee satisfaction; employee autonomy; employee performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan sebuah aspek yang amat penting dalam manajemen SDM. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan adalah penggerak aktivitas sebuah perusahaan. Kinerja dari seorang karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan terbaik kuantitas ataupun kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan Hewagama et al., (2019); Grabner et al., (2022); Riyanto et al., (2021). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang menjadi fokus penelitian ini adalah *employee creativity* dan *employee autonomy*. *Employee creativity* sangat penting dalam peningkatan kinerja karena karyawan yang kreatif cenderung akan bekerja dengan baik Sumarsi & Rizal, (2021). *Employee creativity* merupakan tingkat kreatifitas karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan khususnya dalam memajukan kinerja yang dilakukannya Rani et al., (2021); Guo et al., (2021); Somjai & Sangperm, (2019).

Kreatifitas merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena melalui kreatifitas karyawan maka karyawan akan mengeluarkan ide-ide inovatif sehingga situasi kerja menjadi lebih maksimal (Yoopetch et al., 2021). Kreativitas merupakan upaya merangkai kembali sebuah pengetahuan yang terdapat pada pikiran seseorang yang menuntun dirinya untuk dapat berfikir dengan lebih bebas dalam menciptakan hal yang baru. Juga menciptakan sebuah gagasan yang memberikan kejutan kepada pihak yang lain dalam menciptakan sebuah hal yang memiliki manfaat. Selain kreativitas, inovasi mempunyai sebuah peranan yang amat penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dalam menjaga kemampuan persaiangannya (Rani et al., 2021). Hal ini sejalan dengan riset yang dijalankan oleh Guo et al., (2021); Yoopetch et al., (2021) menunjukkan bahwa *employee creativity* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Begitu pula dengan *employee autonomy* yang membuat karyawan memiliki kemerdekaan menentukan bagaimana melaksanakan tugas mereka (Guo et al., 2021). Otonomi kerja adalah sebuah rasa pertanggung jawaban atas pekerjaan dari seorang individu sesuai dengan hasil yang didapatkan (Hewagama et al., 2019); (Akif, 2021). Sehingga untuk para pekerja akan diberikan sebuah kebebasan dalam mengendalikan sebuah tindakan tugas sesuai dengan spesifik dan uraian pekerjaan yang telah diberikan untuknya. Sekarang ini, berbagai perusahaan menerapkan konsep otonomi pekerjaan

karena melalui pengalaman telah dibuktikan bahwa konsep ini mampu memberi sumbangan yang amat berart kepada kenaikan mutu hidup kekayaan dari para pekerjanya. Otonomi kerja dapat memberi sebuah perasaan nyaman kepada seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, dikarenakan tidak adanya intervensi kerja terhadap karyawan. Otonomi kerja dapat menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara mandiri yang merupakan hal positif bagi perkembangan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan riset dari Bhardwaj & Kalia, (2021); Guo et al., (2021); Hewagama et al., (2019) menggambarkan bahwa *employee autonomy* punya pengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Namun, *employee creativity* dan *employee autonomy* saja dinilai tidak cukup kuat untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Maka diperlukan variabel penguat atau *interventing* yaitu *empowerment* dan *satisfaction*. Karena tanpa adanya pemberdayaan karyawan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang maksimal akan susah untuk dicapai (Yoopetch et al., 2021); (Anthonius, 2021). *Empowerment* merupakan sebuah bagian dari evolusi atau proses yang dilaksanakan saat entitas mempunyai dua ataupun lebih seseorang dalam suatu keterikatan, yang dilakukan secara professional atau personal (Marin-garcia & Bonavia, 2021); (Maden-eyiusta & Alten, 2021). Proses pemberdayaan memiliki sebuah makna terdapat perubahan terhadap diri dari seorang individu dari yang sebelumnya belum mampu menjadi mampu.

Kepuasan kerja juga merupakan sebuah aspek yang mampu memberikan peningkatan kepada kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sebuah tingkat perasaan negative atau positif mengenai beberapa aspek dari hubungan, situasi kerja, serta pekerjaan dengan sesama rekan kerja (Ngcobo et al., 2022); (Supriyanto et al., 2021); (Nur et al., 2021). Adapun beberapa aspek dari kepuasan kerja yakni supervisor atau pengawasan, promosi, jaminan sosial dan gaji, pekerjaan itu sendiri yang mana aspek itu sendiri mampu berpengaruh dan berperan kepada kinerja karyawan. Faktor yang mampu memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja adalah faktor utama dari pekerjaan tersebut, faktor sosial, faktor individu, serta faktor yang berasal dari luar. Hasil riset dari Aflah et al., (2021); Riyanto et al., (2021) menggambarkan bahwa *satisfaction* mempunyai pengaruh positif kepada kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Kinerja karyawan bagi perusahaan pada bidang jasa serta pelayanan sangat

berperan dalam kemajuan perusahaan tersebut, salah satunya adalah bisnis perhotelan. Bisnis perhotelan dan penginapan merupakan bisnis yang mengedepankan pelayanan dari karyawan terhadap tamu yang berkunjung. Industri perhotelan dan pariwisata sedang mengalami pelemahan akibat pandemi Covid-19 yang melanda dunia. Namun, perlahan seiring berjalannya waktu kondisi pariwisata kian membaik dan menjadi angin segar bagi pelaku usaha hotel dan resort (Bhardwaj & Kalia, 2021); (Yoopetch et al., 2021); (Anthonius, 2021). Upaya pemerintah untuk menormalkan kembali dunia pariwisata harus diimbangi dengan kesiapan hotel-hotel dan resort khususnya dalam pelayanan dan kinerja karyawan agar dapat mempertahankan citra destinasi wisata yang dibangun (Wurarah, 2021). Sebagai salah satu destinasi wisata dunia, Bali tentunya memiliki berbagai macam hotel dan resort (Puspitawati & Atmaja, 2021). Salah satu hotel yang terdapat di Kabupaten Gianyar Provinsi Bali adalah Desa Pramana Swan. Hasil dokumentasi terhadap pengunjung Desa Pramana Swan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa adanya sebuah fluktuasi kunjungan di Desa Pramana Swan yang cenderung menurun di tahun 2021, penurunan jumlah kunjungan menunjukkan bahwa terdapat suatu permasalahan terhadap kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang kurang begitu optimal dalam membangun keinginan berkunjung kembali tamu-tamu. Masalah lainnya terkait dengan kinerja karyawan tercermin dari kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hasil pra survey yang dijalankan kepada beberapa peneliti yaitu 20 orang pengunjung Desa Pramana Swan tahun 2022, menunjukkan bahwa sebanyak 55 persen mengeluh terhadap lambatnya proses pemesanan kamar, selain itu sebanyak 60 persen menyatakan keluhan terhadap tingkat kebersihan kamar dan fasilitas yang dimiliki seperti kolam renang yang terdapat sampah daun. Selain itu, sebanyak 55 persen menyatakan penanganannya terhadap *complain* yang lambat sehingga menyebabkan perasaan kurang nyaman yang dirasakan oleh pengunjung. Hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan pada Desa Pramana Swan, sehingga perlu diteliti lebih dalam terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sukrispiyanto (2019:2) MSDM adalah sebuah pengawasan, pelaksanaan, pengkoordinasian, perencanaan kepada pemisahan, pemeliharaan dan pengembangan,

pengadaan tenaga kerja dalam rangka menggapai tujuan organisasi Sukrispiyanto (2019:2) menjelaskan bahwa MSDM merupakan sebuah praktik, kebijakan yang mampu menentukan aspek SDM atau manusia pada posisi manajemen, termasuk penilaian, memberikan penghargaan, melatih, menyaring, serta merekrut. Sedangkan Sinambela (2019:9), mendefinisikan manajemen SDM adalah sebuah pengelolaan SDM yang seperti asset atau sumber daya yang utama melalui sebuah pelaksanaan dari sebuah fungsi manajemen ataupun operasional sehingga tujuan dari suatu organisasi yang sudah ditetapkan mampu dicapai dengan baik.

Employee Performance

Menurut Siegel et al., (2022) *employee performance* mempunyai definisi dari bentuk penilaian atas pencapaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan dan berhubungan langsung dengan *performance* dari perusahaan yang dapat dilihat dari baik dan buruknya. Bastida et al., (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu Tensay & Singh (2020); Deole et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah kesediaan kelompok atau seseorang dalam menjalankan penyempurnaan dan kegiatan sesuai dengan rasa tanggung jawab dengan hasil sesuai dengan yang diinginkan. Banyak faktor yang mempengaruhi *employee performance* diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38)

Employee Creativity

Menurut Yoopetch et al., (2021) *employee creativity* adalah sebuah produksi ide berguna dan baru terkait prosedur, proses, layanan, serta produk oleh para karyawan. Kreativitas dari seorang karyawan menurut Rani et al., (2021) adalah sebuah kondisi yang menantang norma secara tradisional serta membawakan kreativitas dan kebaruan ke orientasi dan tempat kerja jangka panjang, yakni memberikan penilaian pada prospek individu dan pekerjaan pada masa mendatang. Menurut Guo et al., (2021) *employee creativity* merupakan sebuah proses kognitif dari karyawan dalam mengaitkan pengembangan ide secara kreatif terkait sebuah proses, layanan, produk serta memberi solusi dari permasalahan ataupun memperbaiki ide yang terdapat pada kebaruan dan penambahan nilai pada sebuah domain tertentu (Grabner et al., 2022).

Employee Autonomy

Employee autonomy disebutkan sebagai tingkat yang mana setiap seseorang mempunyai sebuah kebebasan dalam menyelesaikan dan menjalankan tugas yang telah diberikan. (Triest & Williams, 2022). Otonomi adalah wewenang dan hak yang dimiliki oleh para karyawan. Otonomi mempunyai berbagai manfaat yang mampu menciptakan kemandirian pada para karyawan, serta memberikan peningkatan pada motivasi dalam melakukan pekerjaan dikarenakan pemberian dari otonomi oleh sebuah perusahaan terhadap karyawan yakni sebuah kunci kesuksesan dari suatu perusahaan dikarenakan mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Pemberian dari otonomi adalah sebuah cara yang amat baik dalam melatih seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Bhardwaj & Kalia, 2021); (Hewagama et al., 2019); (Berber et al., 2022).

Employee Empowerment

Menurut Sumarsi & Rizal (2021); Anthonius (2021) *empowerment* (pemberdayaan) adalah sebuah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada para pekerja dalam melakukan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sebuah kunci dalam membentuk kekuatan dari seorang karyawan yang terdorong sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan antusias dan baik sesuai dengan visinya. Sedangkan menurut Hewagama et al., (2019); Marin-garcia & Bonavia (2021) mendefinisikan pemberdayaan dari seorang karyawan adalah bentuk implikasi dari proses pengembangan untuk bawahan. Pemberdayaan juga mengartikan adanya banyak pengetahuan dan informasi dari seorang karyawan yang dipakai untuk mendukung dan memahami kinerja sebuah organisasi, pemberian penghargaan kepada pemberian otonom dan kinerja organisasi dalam mengambil sebuah keputusan yang memiliki pengaruh kepada organisasi (López-Cabarcos et al., 2022).

Employee Satisfaction

Employee satisfaction atau kepuasan kerja menurut Davis (dalam Sukrispiyanto 2019:186) dapat didefinisikan sebuah kumpulan perasaan yang tidak menyenangkan maupun menyenangkan kepada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mampu dipandang sebagai sebuah perasaan yang tidak senang atau perasaan senang yang relatif yang berlainan dari keinginan perilaku dan pemikiran secara objektif (Stirpe et al., 2022). Kepuasan juga berkaitan pada pemenuhan kebutuhan hidup seseorang karyawan akan merasakan telah terpenuhi kebutuhan yang akan mempersepsikan dirinya sebagai

seorang karyawan yang mempunyai kepuasan atas pekerjaan. Sebaliknya ketidakpuasan timbul jika sebagian atau salah satu dari kebutuhannya belum mampu dipenuhi. Berdasarkan uraian kajian teoritis yang telah dipaparkan, adapun kerangka model riset ini adalah seperti pada Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Desa Pramana Swan dengan responden adalah karyawan. Alasan pemilihan lokasi ini adalah berdasar pada fenomena kurang maksimalnya kinerja karyawan khususnya dalam tingkat absensi serta ulasan pelayanan karyawan yang memiliki keluhan. Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan dari seorang karyawan Desa Pramana Swan yang memiliki jumlah 47 orang. Teknik yang dipakai peneliti pada pemilihan sampel pada riset ini yakni dengan metode sesus, dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit sehingga keseluruhan populasi dipakai menjadi sampel (Sujarweni, 2015).

Teknik pengumpulan sebuah data yang dijalankan pada riset ini yaitu dengan melakukan penyebaran berupa kuesioner, hal ini dijalankan secara langsung pada karyawan Desa Pramana Swan dengan *googleform*. Kuesioner yang dipakai berisi sebuah skala *Likert* yang dipakai menjadi suatu alat ukuran (Neneh, 2020). Skala likert merupakan sebuah skala yang dipakai dalam melakukan pengukuran persepsi, pendapat, serta sikap dari sekelompok atau seseorang terkait sebuah fenomena atau gejala tertentu (Utama, 2018:24). Kuesioner disebarkan kepada karyawan Desa Pramana Swan dengan skala likert sebagai berikut (Adelekan et al., 2018; Bullough et al., 2014; Neneh, 2020; Youssef et al., 2021) 1) Sangat Tidak Setuju (STS); 2) Tidak Setuju (TS); 3) Kurang Setuju (KS); 4) Setuju (S); serta yang terakhir adalah 5) Sangat Setuju (SS).

Data dianalisis menggunakan Teknik *Partial Least Squares* (PLS), hal ini dikarenakan estimasi pemodelan yang diciptakan oleh SEM-PLS pada dasarnya memperlihatkan tingkatan kekuatan statistiknya yang lebih besar serta memberi suatu hasil yang sama ataupun serupa secara signifikan pada nilai statistiknya serta estimasi dari koefisiensinya (Filho et al., 2020). SEM adalah suatu teknik statistik yang biasa dipakai dalam menguji serta membangun model statistik dalam bentuk sebab akibat (Sarwono, 2018:327). SEM-PLS mempunyai sebuah kelebihan untuk sebuah model dikarenakan SEM-PLS mampu memberikan izin pemodelan dengan sebuah indikator yang formatif serta reflektif (Sarwono, 2018:238). Pada SEM-PLS terdapat

istilah *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan sebuah model pengukuran yang bersifat formatif atau refleksif, sementara *Inner model* merupakan model structural yang berkaitan antar variabel latennya. *Inner model* atau model structural dilakukan evaluasi dengan meninjau persentase dari nilai variannya yang diuraikan yakni dengan memperhatikan nilai *R-square* pada variabel eksogennya atau disebut (R^2) dengan memakai ukuran *Stone-Geisser Q Square test* serta memperhatikan tingginya koefisien jalur structural. Tingkat stabilitas serta estimasi ini dilakukan evaluasi dengan memakai uji t-statistik yang diperoleh melalui prosedur yang dilakukan secara *bootstrapping* (Jena, 2020; Salisu, 2020).

Pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dijalankan memakai nilai t hitung, yang dilakukan perbandingan dengan nilai dari t tabelnya (Sarwono, 2018:347). Pada pengujian sobel digunakan untuk mencari tahu pengaruh variabel mediasi yang dipakai pada riset ini yakni kepuasan. Menurut Baron dan Kenny sebuah variabel mampu disebut dengan *intervening* apabila variabel itu sendiri mampu memengaruhi hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat. Uji sobel pada pengujian kekuatan pengaruh secara tidak langsung pada variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) melalui variabel *intervening* (Y1). Melalui cara perhitungan melakukan pengaruh yang dilakukan secara tidak langsung X ke Y2 yang dilalui dari Y1 dengan melakukan pengalihan pada jalur X-Y1 (a) melalui sebuah jalur Y1-Y2 (b) atau biasa disebut ab. Sehingga koefisien dari ab = (c-c') yang mana c merupakan pengaruh X kepada Y2 tanpa mengaitkan Y1, sementara c' merupakan sebuah koefisiensi dari pengaruh X kepada Y2 setelah melakukan penghubungan pada Y1. Pengujian dari sebuah hipotesis dijalankan dengan sebuah prosedur yang mampu dilakukan pengembangan dari Sobel (Sobel Test). Persamaan untuk menentukan uji Sobel seperti berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

- sb : Standar eror koefisien b
- sa : Standar eror koefisien a
- b : Jalur variabel Y1 dengan variabel Y2
- a : Jalur variabel X dengan variabel Y1
- Sab : Besarnya standar eror pada pengaruh secara tidak langsung

Untuk melaksanakan uji secara signifikan pada sebuah pengaruh yang dilakukan secara tidak langsungm maka dibutuhkan menjalankan perhitungan kepada skor t dari

koefisiensi dengan persamaan seperti berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini mampu dilakukan perbandingan dengan nilai yang terdapat pada t tabel, apabila nilai t hitung < dari t hitung maka mampu disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang diberikan secara mediasi. Diasumsikan uji Sobel membutuhkan sejumlah sampel yang cukup tinggi, apabila jumlahnya sedikit, maka pelaksanaan dari uji Sobel akan belngsung secara kurang konservatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outler Model*)

Pada pelaksanaan ouler model, dijalankan beberapa tahapan, yaitu *convergent validity* tersusun dari outer loading serta nilai AVE. *Discriminant Validity* tersusun melalui sebuah perbandingan yang diperoleh melalui nilai *outer loading* dengan nilai *cross loadings*sertan akar AVE yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai *outer loading*nya. Pelaksanaan pengujian *Reliability*, diterapkan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, *composite realibility*, serta rho (Utama, 2018:237). Validitas data yang dilakukan secara statistic yang dipakai pada riset ini dilakukan penilaian memakai validitas diskriminan serta nilai yang dimiliki pada variabel konvergen (Adelekan et al., 2018). (Gambar 2).

Convergent validity, Nilai AVE dipakai untuk penetapan bahwa belum terdapat permasalahan validasi konvergenya, nilai ini biasanya terdapat pada batasan 0,5. Nilai *outer loading* melebihi dari nilai 0,7. Namun nilai *outer loading* hanya ditolerir hingga 0,5. Serta memperhatikan nilai AVE > 0,5.

Berdasarkan Tabel 2, memperlihatkan bahwa keseluruhan nilai dari uji validitas *convergent* melebihi 0,7 sehingga data yang terdapat pada riset **valid**.

Berdasarkan Tabel 3 memperlihatkan bahwa keseluruhan nilai *discriminant validity* korelasi pada variabel latennya di setiap variabel melebihi 0,7 sehingga data pada riset **valid**.

Semua koefisien *composite realibility* seharusnya mempunyai hasil melebihi dari tingkatan yang sudah ditentukan yaitu 0,6 dan nilai *cronbac's alpha* lebih dari 0,7 artinya semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dijabarkan pada Tabel 4.

Berdasarkan Tabel 4, memperlihatkan bahwa keseluruhan nilai *Cronbach's alpha*

pada tiap variabelnya $> 0,7$ serta keseluruhan nilai *Composite Reliability* $> 0,6$, sehingga data pada riset reliabel.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Inner model*)

Pengukuran yang dilakukan pada *inner model*, dijalankan melalui pengujian langsung atau biasa disebut dengan *direct effect* serta pengujian *indirect effect* dan melakukan pengujian besarnya pengaruh nilai R-Square, melakukan analisis pada F-Square serta Q-square (Sarwono, 2018:237). Inner model mampu dievaluasi dengan meninjau prosentasi varian yang mampu dijelaskan yakni dengan memperlihatkan nilai R^2 pada konstruk latennya secara dependen dengan memakai nilai *Stone-Geisser QSquare test* serta menunjukkan tingginya koefisien jalur structural. Mediasi secara potensial mampu terkonfirmasi sesudah dianalisis secara mediasi dengan lebih mendalam memakai suatu metode *bootstrap* (Adelekan et al., 2018). (Gambar 3)

Nilai R-square untuk variabel *employee creativity* dan *employee autonomy* terhadap *employee empowerment* senilai 0,661 tergolong besar yang memperlihatkan mempunyai besaran pengaruhnya $0,661 \times 100\% = 66,1\%$. Nilai R-square untuk variabel *employee creativity* dan *employee autonomy* kepada *employee performance* senilai 0,759 tergolong besar yang memperlihatkan mempunyai besaran pengaruhnya $0,759 \times 100\% = 75,9\%$. Nilai R-square untuk variabel *employee creativity* dan *employee autonomy* kepada *employee satisfaction* senilai 0,321 tergolong sedang yang memperlihatkan mempunyai besaran pengaruhnya $0,321 \times 100\% = 32,1\%$.

Nilai *Q-square* (Q^2) > 0 memperlihatkan bahwa nilai yang telah dilakukan observasi telah direkonstruksi secara baik, sedangkan bila nilai *Q-square* (Q^2) < 0 memperlihatkan belum terdapat relevansi yang diberikan secara prediktif (Sarwono, 2018:347). Hasil perhitungan dari $Q^2 = 0,944$. Berdasarkan nilai tersebut di atas, mampu menunjukkan bahwa nilai Q^2 senilai 0,944 mendekati 1 dan lebih dari 0, sehingga model layak serta memiliki nilai *predictive relvance* disebutkan mempunyai nilai prediktif yang secara relevan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan sebuah proses pelaksanaan evaluasi pada hipotesis nol, yang mana hipotesis itu sendiri mampu ditolak atau diterima. Lawan dari hipotesis nol yakni sebuah hipotesis yang secara alternative menyebutkan terdapat perbedaan dari statistic serta secara parameter. Pengujian hipotesis mampu dijalankan dengan meninjau

nilai dari *t-table* dengan tingkatan signifikansi senilai 95% yakni 1,96. Sementara nilai dari *t-statistic* nya yang memakai tingkatan signifikansi senilai 95% (= 0,05 atau 5%). Kriteria penerimaan serta penolakan dari sebuah hipotesis yakni H_0 ditolak serta H_a diterima apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ begitupun sebaliknya. (Tabel 5-6)

DISKUSI

Pengaruh *Employee Creativity* Terhadap *Employee Performance*

Employee creativity memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada *employee performance*. Sehingga hipotesisnya diterima. Hal ini berarti makin tinggi *employee creativity* maka semakin meningkatnya *employee performance*. *Employee creativity* merupakan bentuk kreativitas kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan. Menurut (Guo et al., 2021) dalam penelitiannya, kreativitas kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau *employee performance*. Hal senada disampaikan oleh (Somjai & Sangperm, 2019) yang menyatakan bahwa *employee creativity* adalah aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yoopetch et al., 2021); (Rani et al., 2021) menunjukkan bahwa *employee creativity* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Employee Autonomy* Terhadap *Employee Performance*

Employee autonomy tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Sehingga hipotesis ditolak. Hal ini berarti perubahan *employee autonomy* tidak dapat mempengaruhi *employee performance*. Menurut (Akif, 2021) *employee autonomy* dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memerlukan ruang untuk dapat mengatur kinerjanya sendiri dengan mandiri. Namun keadaan dilapangan menunjukan bahwa karyawan sangat memerlukan kebijakan maupun aturan yang dapat menjaga keseimbangan yang ada di perusahaan, hal ini di sebabkan karena kinerja tiap karyawan akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan sehingga harus ada kebijakan/aturan yang menjadi dasar setiap karyawan dalam bekerja. Hasil riset ini tidak sejalan riset (Bhardwaj & Kalia, 2021); (Guo et al., 2021) menggambarkan bahwa *employee autonomy* punya pengaruh yang positif kepada *employee performance*.

Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Performance*

Employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan kepada *employee performance*. Sehingga hipotesisnya diterima. Hal ini berarti makin tinggi *employee*

empowerment maka semakin meningkatnya *employee performance*. Menurut (Faeq et al., 2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat menyebabkan dorongan pada kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini didukung oleh (Marin-garcia & Bonavia, 2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil riset ini sejalan (Sumarsi & Rizal, 2021); (Anthonius, 2021) menunjukkan hasil bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Employee Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Employee satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada *employee performance*. Sehingga hipotesisnya diterima. Hal ini berarti makin tinggi *employee satisfaction* maka semakin meningkatnya *employee performance*. Kepuasan adalah salah satu faktor penting bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hewagama et al., 2019). Menurut (Aflah et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan adalah salah satu bentuk keberhasilan dari perusahaan dalam memenuhi ekspektasi karyawan, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki intensi yang tinggi untuk mempertahankan kinerjanya agar tetap mendukung perusahaan dengan memberikan kinerja yang maksimal. Hasil riset sejalan dengan (Ngcobo et al., 2022); (Yoopetch et al., 2021); (Vieta & Erdsiek, 2020) menunjukkan bahwa *employee satisfaction* memiliki pengaruh positif kepada *employee performance*.

Pengaruh *Employee Creativity* Terhadap *Employee Empowerment*

Employee creativity berpengaruh positif dan signifikan kepada *employee empowerment*. Sehingga hipotesisnya diterima. Hal ini berarti makin tinggi *employee creativity* maka semakin meningkatnya *employee empowerment*. Kreativitas kerja perlu dimiliki karyawan agar karyawan dapat diberdayakan dengan maksimal oleh perusahaan. Kreativitas akan memberikan karyawan ide-ide yang menarik khususnya untuk membesarkan perusahaan menjadi lebih baik, sehingga kreativitas yang tinggi dapat memberikan pengaruh baik pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *employee creativity* dapat meningkatkan *employee empowerment* (Sumarsi & Rizal, 2021). Hasil riset sejalan (Guo et al., 2021); (Rani et al., 2021); (Sørli et al., 2022) menunjukkan bahwa *employee creativity* memiliki pengaruh yang positif kepada *employee empowerment*.

Pengaruh *Employee Autonomy* Terhadap *Employee Empowerment*

Employee autonomy memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada *employee empowerment*. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *employee autonomy* maka semakin meningkatkan *employee empowerment*. Kemandirian karyawan dalam mengelola pekerjaan yang dimilikinya sangat penting dalam memudahkan pemberdayaan karyawan. Menurut (Bhardwaj & Kalia, 2021) *employee autonomy* dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa *employee autonomy* berpengaruh positif terhadap *employee empowerment*. Hasil riset sejalan dengan (Hewagama et al., 2019); (Maden-eyiusta & Alten, 2021) menunjukkan bahwa *employee autonomy* memberikan pengaruh positif kepada *employee empowerment*.

Pengaruh *Employee Creativity* Terhadap *Employee Satisfaction*

Employee creativity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee satisfaction*. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *employee creativity* maka semakin meningkatkan *employee satisfaction*. Kreativitas kerja karyawan sangat penting dalam peningkatan kepuasan karyawan secara emosional. Karyawan dengan kreativitas yang tinggi, cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal ini didukung oleh (Guo et al., 2021) menunjukkan bahwa *employee creativity* berpengaruh positif terhadap *employee satisfaction*. Hasil riset sejalan dengan (Riyanto et al., 2021); (Yoopetch et al., 2021) menunjukkan bahwa *employee creativity* berpengaruh positif kepada *employee satisfaction*.

Pengaruh *Employee Autonomy* Terhadap *Employee Satisfaction*

Employee autonomy tidak berpengaruh terhadap *employee satisfaction*. Sehingga hipotesis ditolak. Hal ini berarti perubahan pada *employee autonomy* tidak mempengaruhi *employee satisfaction*. Kemandirian karyawan dalam bekerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan tidak hanya didukung oleh kenyamanan dalam bekerja terdapat faktor-faktor yang lebih kuat dalam mempengaruhi kepuasan karyawan seperti upah/gaji yang diperoleh karyawan, lingkungan kerja yang dianggap nyaman serta mendukung kinerja karyawan serta jenjang karir yang bisa didapatkan karyawan. Oleh karena itu kemandirian dalam bekerja tidak memberikan dampak yang signifikan bagi kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhardwaj & Kalia,

2021); (Hewagama et al., 2019) menunjukkan bahwa *employee autonomy* berpengaruh positif terhadap *employee satisfaction*.

Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Employee Creativity* Terhadap *Employee Performance*

Employee creativity terhadap *employee performace*. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti dengan adanya *employee empowerment* maka pengaruh *employee creativity* terhadap *employee performace* akan semakin meningkat. Kinerja karyawan adalah aspek penting dalam perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa hal, salah satu yang dapat memperkuat kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan itu sendiri. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faeq et al., 2021); (Anthonius, 2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui *employee empowerment*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumarsi & Rizal, 2021) menunjukkan bahwa *employee empowerment* mampu memediasi pengaruh *employee creativity* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Employee Empowerment* dan *Employee Autonomy* Terhadap *Employee Performance*

Employee autonomy terhadap *employee performace*. Sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti dengan adanya *employee empowerment* maka pengaruh *employee autonomy* terhadap *employee performace* akan semakin meningkat (Safi'i et al., 2021). *Employee autonomy* merupakan kemandirian karyawan dalam bekerja, hal ini diindikasikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun melalui usaha perusahaan dalam melakukan pemberdayaan karyawan dapat memperkuat pengaruh tersebut (Mehmood & Nazir, 2021). Hal ini didukung oleh (Faeq et al., 2021) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anthonius, 2021) menunjukkan bahwa *employee empowerment* mampu memediasi pengaruh *employee autonomy* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Employee Satisfaction* dan *Employee Creativity* Terhadap *Employee Performance*

Employee creativity terhadap *employee performace*. Sehingga hipotesis diterima.

Hal ini berarti dengan adanya *employee satisfaction* maka pengaruh *employee creativity* terhadap *employee performance* akan semakin meningkat. Kepuasan adalah aspek emosional yang dapat memberikan rasa nyaman dan senang kepada karyawan, menurut (Hewagama et al., 2019) kepuasan dapat memperkuat hubungan perilaku karyawan dengan meningkatkan kinerja mereka. Hal senada disampaikan oleh (Supriyanto et al., 2021) menunjukkan bahwa kepuasan dapat menyebabkan karyawan nyaman dan kreatif sehingga maksimal dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil riset ini sejalan dengan (Ngcobo et al., 2022) menunjukkan bahwa *employee satisfaction* mampu memediasi pengaruh *employee creativity* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Employee Satisfaction* dan *Employee Autonomy* Terhadap *Employee Performance*

Employee autonomy terhadap *employee performance*. Sehingga hipotesis ditolak. Hal ini berarti dengan adanya *employee satisfaction* tidak mempengaruhi secara signifikan pengaruh *employee autonomy* terhadap *employee performance*. Kepuasan juga merupakan aspek yang dapat mendorong karyawan untuk memiliki sikap loyal dan mandiri pada pekerjaannya, hal ini tentunya dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan (Aldoseri & Lagaras, 2021). Banyak faktor yang mendukung kepuasan karyawan, hanya saja kebebasan karyawan dalam bekerja dirasa kurang memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan sehingga kepuasan karyawan dianggap tidak mampu dalam memberikan perubahan yang signifikan terhadap pengaruh *employee autonomy* terhadap *employee performance*. Hasil riset ini tidak sejalan dengan riset dari (Nur et al., 2021); (Aflah et al., 2021) menunjukkan bahwa *employee satisfaction* mampu memediasi pengaruh *employee autonomy* terhadap *employee performance*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan atau *employee performance* sebagai salah satu komponen penting dalam perusahaan dapat ditingkatkan dengan beberapa hal. *Employee creativity*, *employee empowerment*, dan *employee satisfaction* yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan *employee performance*, sedangkan *employee autonomy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. *Employee creativity* dan *employee autonomy* dapat meningkatkan *employee empowerment*. *Employee creativity* dapat meningkatkan *employee satisfaction*, sedangkan *employee*

autonomy tidak berpengaruh. *Employee empowerment* mampu memediasi secara positif pengaruh *employee creativity* dan *employee autonomy* terhadap *employee performance*. *Employee satisfaction* mampu memediasi secara positif pengaruh *employee creativity* terhadap *employee performance* namun tidak mampu memediasi *employee autonomy*.

Hasil riset ini mampu memberi sebuah kontribusi teoritis khususnya terhadap teori MSDM. Hasil riset ini membahas mengenai kinerja karyawan. Tentunya sebagai seorang karyawan faktor internal dan faktor eksternalnya yang amat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini berkontribusi secara teoritis terhadap teori manajemen SDM. Teori MSDM menjelaskan bahwasannya MSDM adalah sebuah proses untuk menindaklanjuti sebuah permasalahan dalam ruang lingkup tenaga kerja, manajer, buruh, pegawai, dan karyawan lainnya untuk mampu menunjang sebuah aktivitas dari perusahaan atau organisasi demi pencapaian sebuah tujuan yang sudah dibuat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, kinerja karyawan akan memberikan dampak bagi perusahaan. Oleh karena itu faktor-faktor penentu kinerja karyawan ini sangat penting untuk di ketahui baik oleh karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil riset yang dijalankan, ditemukan bahwa masih terdapatnya hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Sehingga hal tersebut menyisakan celah bagi penelitian mendatang untuk mencari pengaruh antar variabel dengan lebih dalam lagi berdasarkan penelitian. Selain itu, berdasarkan data deskripsi jawaban responden yang telah disampaikan, terdapat jawaban kurang yakin dan tidak yakin terhadap pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator variabel yang digunakan. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa masih perlunya penelitian lebih dalam terkait dengan variabel yang dilakukan penelitian pada riset ini yaitu *employee performance*, *employee creativity*, *employee autonomy*, *employee empowerment* dan *employee satisfaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelekan, S. A., Williamson, M., Atiku, S. O., & Ganiyu, I. O. (2018). Mediating Influence of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions among Undergraduates. *Journal of Accounting and Management*, 8(3), 14–26.
- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Ud, F. M. A. S., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance : The Role of Islamic Motivation , Affective Commitment , and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Akif, D. M. (2021). Sources of Innovation , Autonomy , and Employee Job Satisfaction

- in Public Sources of Innovation , Autonomy , and Employee Job Satisfaction in Public Organizations Mehmet Akif Demircioglu. *Public Performance & Management Review*, 0(0), 1–32. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Aldoseri, A. A. M., & Lagaras, M. C. P. (2021). The Moderating Effect of Role Ambiguity on Job Satisfaction and Employee Performance of Allied Health Workers. *Journal of Innovative Writings*, 2, 19–32.
- Anthonius, A. (2021). The Influence Of Employee Empowerment, Soft Skills And Hard Skills Towards Employee Performance In Hotel/ Hospitality Industry. *COMPETITIVE Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 14. <https://doi.org/10.31000/competitive.v5i2.4112>
- Bastida, M., Neira, I., & Lacalle-Calderon, M. (2022). Employee’s subjective-well-being and job discretion: Designing gendered happy jobs. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100189>
- Berber, A., Findikli, M. A., Marescaux, E., Rofcanin, Y., Mughal, F., & Swart, J. (2022). Exploring the effects of reduced load work arrangements (RLWAs): The role of individual autonomy and workplace level justice perceptions. *European Management Journal*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.002>
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(2), 187–201. <https://doi.org/10.1108/xjm-08-2020-0089>
- Bullough, A., Renko, M., & Myatt, T. (2014). Danger zone entrepreneurs: The importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 38(3), 473–499. <https://doi.org/10.1111/etap.12006>
- Cohen, L. H., Cimboric, K., Armeli, S. R., & Hettler, T. R. (2010). Quantitative Assessment of Thriving. *Journal of Social Issues*, 54(2), 323–335. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01221.x>
- Deole, S. S., Deter, M., & Huang, Y. (2021). Home Sweet Home: Working from Home and Employee Performance during the COVID-19 Pandemic in the UK. *SSRN Electronic Journal*, 102295. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3792236>
- Faeq, D. K., Abdulla, D. F., Ali, B., & Sadq, Z. M. (2021). Total Quality Management And Hotel Employee Creative Performance: The Mediation Role Of Job Embeddedment. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1). <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.01.001>
- Filho, J. M., Matos, S., Trajano, S., & Lessa, B. (2020). Determinants of social entrepreneurial intentions in a developing country context. *Journal of Business Venturing Insights*, 14(April). <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00207>
- Frédéric, R., Florian, M., Laurent, J., Forget, P., Pellerin, R., & Samir, L. (2022). Lean 4.0: typology of scenarios and case studies to characterize Industry 4.0 autonomy model. *IFAC-PapersOnLine*, 55(10), 2073–2078. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.10.013>
- Grabner, I., Klein, A., & Speckbacher, G. (2022). Managing the trade-off between autonomy and task interdependence in creative teams: The role of organizational-level cultural control. *Accounting, Organizations and Society*, 101, 101347. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101347>
- Guo, M., Ahmad, N., Adnan, M., Scholz, M., Khalil-Ur-rehman, & Naveed, R. T.

- (2021). The relationship of csr and employee creativity in the hotel sector: The mediating role of job autonomy. *Sustainability (Switzerland)*, 13(18), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su131810032>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81(August 2018), 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.006>
- Jena, R. K. (2020). Measuring the impact of business management Student's attitude towards entrepreneurship education on entrepreneurial intention: A case study. *Computers in Human Behavior*, 107(January), 106275. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106275>
- Jonathan Sarwono. (2018). *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Andi Offset.
- López-Cabarcos, Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Maden-eyiusta, C., & Alten, O. (2021). Expansion-oriented job crafting and employee performance : A self-empowerment perspective. *European Management Journal*, September. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.012>
- Marin-garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and Employee Well-Being : A Mediation Analysis Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*.
- Mehmood, S., & Nazir, S. (2021). The effect of psychological empowerment on employee performance : Mediating role of psychological ownership. *Interdisciplinary Journal of Applied and Basic Subjects*, 1, 30–41.
- Neneh, B. N. (2020). Entrepreneurial passion and entrepreneurial intention: the role of social support and entrepreneurial self-efficacy. *Studies in Higher Education*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1770716>
- Ngcobo, N. F., Chiwawa, N., & Wissink, H. (2022). Emotional labour: The effects of genuine acting on employee performance in the service industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1583>
- Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. (2021). Effects of Leadership , Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1129–1139. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1129>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25–32.
- Rani, R. M., Rahman, N. R. A., & Yusak, N. A. M. (2021). The Effect Empowerment Performance of Psychological on Employee. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, June.
- Riyanto, S., Buana, U. M., Endri, E., Buana, U. M., & Herlissha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance : Mediating role of employee engagement “ Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance : Mediating role of employee engagement .” *Problems and*

- Perspectives in Management*, 19(August).
[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Safi'i, A., Muttaqin, I., Sukino, Hamzah, N., Chotimah, C., Junaris, I., & Rifa'i, M. K. (2021). The effect of the adversity quotient on student performance, student learning autonomy and student achievement in the COVID-19 pandemic era: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(12).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08510>
- Salisu, J. B. (2020). Entrepreneurial training effectiveness, government entrepreneurial supports and venturing of TVET students into IT related entrepreneurship – An indirect-path effects analysis. *Heliyon*, 6(11), e05504.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05504>
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8(August).
<https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>
- Sinambela, L. P. (Prof. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Somjai, S., & Sangperm, N. (2019). Exploring the nexus between entrepreneur orientation, entrepreneur education, entrepreneur self-efficacy and entrepreneur intention among university students in Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(10), 319–338.
- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133(September 2020), 1–15.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Stirpe, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2022). Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health. *European Management Journal*, 40(2), 295–305.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.06.003>
- Sujarweni. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sumarsi, & Rizal, A. (2021). Total Quality Management And Hotel Employee Creative Performance: The Mediation Role Of Job Embeddedment. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1).
<https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.01.001>
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Pujiyanto, Z. T. (2021). Employee Engagement : A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 529(Iconetos 2020), 268–273.
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6), e04094. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Triest, S., & Williams, C. (2022). Following the chain of command? How managers balance benefits and risks in granting autonomy to employees. *European Management Journal*, August. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.08.007>
- Utama, I. G. B. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata*. Andi.
- Viete, S., & Erdsiek, D. (2020). Mobile Information Technologies and Firm Performance: The Role of Employee Autonomy. *Information Economics and Policy*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100863>

Wurarah, R. N. (2021). The Role Of Employee Performance In The Tourism Hospitality Industry In Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 166–176.

Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>

Youssef, A., Boubaker, S., Dedaj, B., & Carabregu-Vokshi, M. (2021). Digitalization of the economy and entrepreneurship intention. *Technological Forecasting and Social Change*, 164(January 2018), 120043. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120043>

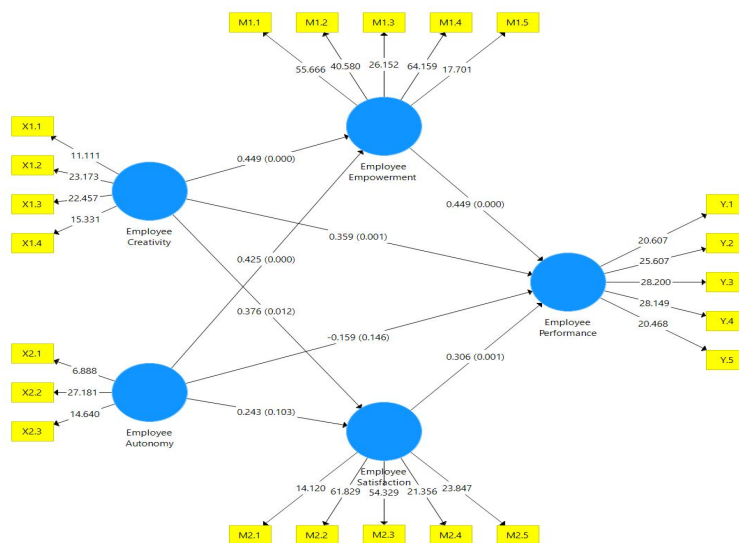
Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>

TABEL DAN GAMBAR

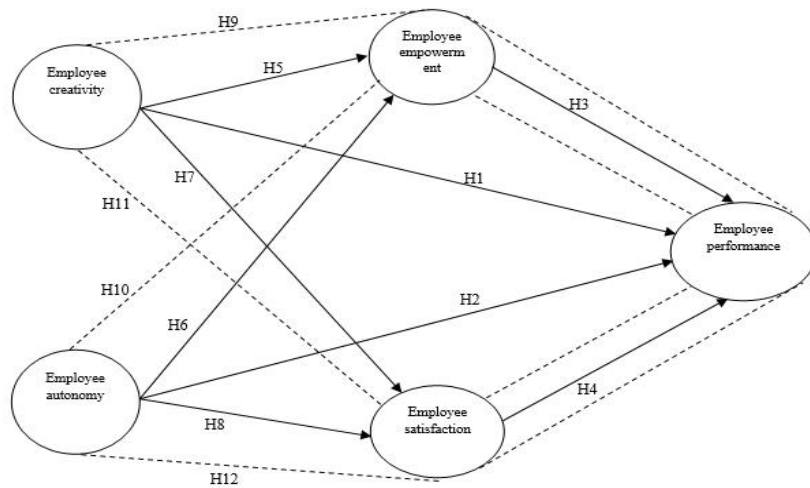
Tabel 1. Pengunjung Desa Pramana Swan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pengunjung (Orang)
1	Januari	1073
2	Februari	1206
3	Maret	1278
4	April	1265
5	Mei	1288
6	Juni	1291
7	Juli	1277
8	Agustus	1213
9	September	1297
10	Oktober	1190
11	Nopember	1093
12	Desember	1088
	Total	14.559

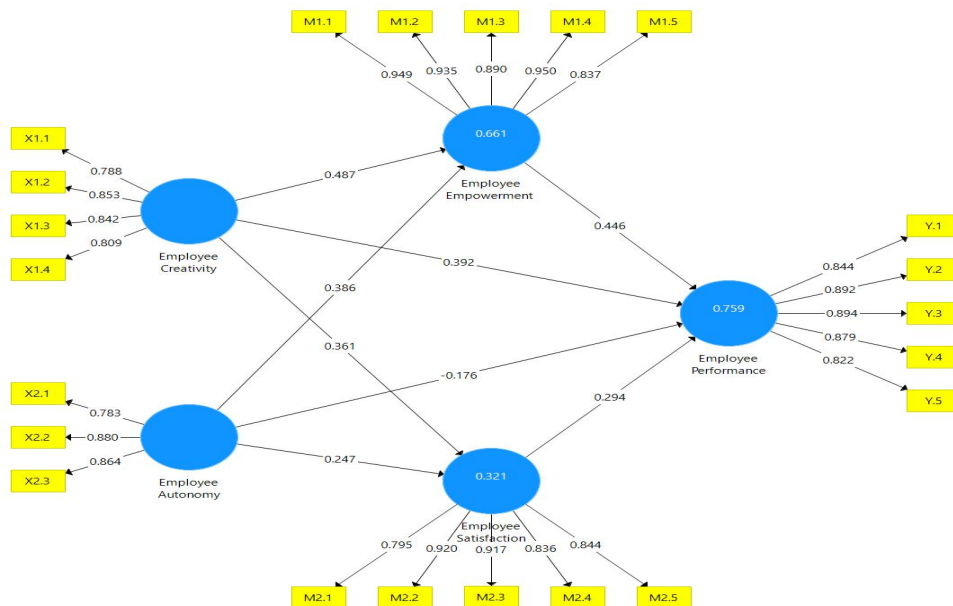
Sumber: Desa Pramana Swan, 2021



Gambar 3. Inner Model



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian



Gambar 2. Outer Model

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Convergent Validity

	Employee Autonomy	Employee Creativity	Employee Empowerment	Employee Performance	Employee Satisfaction
M1.1			0.949		
M1.2			0.935		
M1.3			0.890		
M1.4			0.950		
M1.5			0.837		
M2.1					0.795
M2.2					0.920
M2.3					0.917
M2.4					0.836

	Employee Autonomy	Employee Creativity	Employee Empowerment	Employee Performance	Employee Satisfaction
M2.5					0.844
X1.1		0.788			
X1.2		0.853			
X1.3		0.842			
X1.4		0.809			
X2.1	0.783				
X2.2	0.880				
X2.3	0.864				
Y.1				0.844	
Y.2				0.892	
Y.3				0.894	
Y.4				0.879	
Y.5				0.822	

Tabel 3. Perbandingan Akar AVE

	Employee Autonomy	Employee Creativity	Employee Empowerment	Employee Performance	Employee Satisfaction
Employee Autonomy	0.844				
Employee Creativity	0.730	0.823			
Employee Empowerment	0.742	0.769	0.913		
Employee Performance	0.591	0.765	0.802	0.867	
Employee Satisfaction	0.510	0.541	0.632	0.698	0.864

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Employee Autonomy	0.799	0.881
Employee Creativity	0.843	0.894
Employee Empowerment	0.950	0.962
Employee Performance	0.917	0.938
Employee Satisfaction	0.915	0.936

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Employee Autonomy -> Employee Empowerment	0.425	0.422	0.108	3.930	0.000
Employee Autonomy -> Employee Performance	-0.159	-0.185	0.107	1.477	0.146
Employee Autonomy -> Employee Satisfaction	0.243	0.262	0.146	1.665	0.103
Employee Creativity -> Employee Empowerment	0.449	0.454	0.111	4.057	0.000
Employee Creativity -> Employee Performance	0.359	0.390	0.099	3.611	0.001
Employee Creativity -> Employee Satisfaction	0.376	0.361	0.144	2.604	0.012
Employee Empowerment -> Employee	0.449	0.454	0.117	3.835	0.000

Performance					
Employee Satisfaction -> Employee Performance	0.306	0.292	0.088	3.479	0.001

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Employee Autonomy -> Employee Empowerment -> Employee Performance	0.191	0.192	0.074	2.577	0.013
Employee Creativity -> Employee Empowerment -> Employee Performance	0.201	0.207	0.071	2.842	0.007
Employee Autonomy -> Employee Satisfaction -> Employee Performance	0.074	0.075	0.044	1.690	0.098
Employee Creativity -> Employee Satisfaction -> Employee Performance	0.115	0.105	0.053	2.153	0.037