

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN PEMBERDAYAAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN ANGGOTA KELOMPOK KAWASAN
RUMAH PANGAN LESTARI (KRPL)
KOTA PASURUAN**

Suryanto Widodo

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan

Email: suryantowidodo31@gmail.com

Arief Purwanto

Program Pasca Sarjana Universitas Widya Gama Malang

Email: ariefpurwanto@widyagama.ac.id

ABSTRACT

The Sustainable Food House Area (in Indonesian it is called KRPL) is one of the programs of the central government, as an effort to use yard land. The KRPL program has been implemented in Pasuruan City since 2012. To date, 64 KRPL groups have been formed. The purpose of this study was to analyze as well as test the hypothesis of the effect of quality of work life and empowerment on the motivation and satisfaction of members of the KRPL group in Pasuruan City. The population in this study were all members of the KRPL group in Pasuruan City of 1,030 people. The sampling method used the Slovin formula, resulting in 92 respondents. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The method of analysis in this research is using PLS-SEM which is based on variance. The software used in this research is SmartPLS version 3.0. The results of the study concluded that: (1) Quality of work life can increase the motivation of the KRPL group members; (2) Empowerment is able to increase the motivation of the KRPL group members; (3) Quality of work life is not able to increase job satisfaction of the KRPL group members; (4) Empowerment is not able to increase job satisfaction of the KRPL group members; (5) Motivation is able to increase job satisfaction of the KRPL group members; (6) Quality of work life is able to increase job satisfaction which is mediated by the motivation of the KRPL group members; and (7) Empowerment is able to increase job satisfaction which is mediated by the motivation of the KRPL group members.

Keywords: KRPL group, quality of work life, empowerment, motivation, job satisfaction

ABSTRAK

Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL) merupakan salah satu program dari pemerintah pusat, sebagai upaya pemanfaatan lahan pekarangan. Program KRPL dilaksanakan di Kota Pasuruan sejak tahun 2012. Hingga saat ini, telah terbentuk 64 kelompok KRPL. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sekaligus menguji hipotesis pengaruh *quality of work life* dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kepuasan anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sebesar 1.030 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin*, menghasilkan responden sejumlah 92 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1-5. Metode analisis penelitian ini menggunakan *PLS-SEM* yang berbasis *variance*. *Software* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SmartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1) *Quality of work life* mampu meningkatkan motivasi anggota kelompok KRPL; (2) Pemberdayaan mampu meningkatkan motivasi anggota kelompok KRPL; (3) *Quality of work life* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok KRPL; (4) Pemberdayaan tidak mampu

meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok KRPL; (5) Motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok KRPL; (6) *Quality of work life* mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimediasi motivasi anggota kelompok KRPL; dan (7) Pemberdayaan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimediasi motivasi anggota kelompok KRPL.

Kata Kunci: *kelompok KRPL, quality of work life, pemberdayaan, motivasi, kepuasan kerja*

Pendahuluan

Pasal 60 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan mengamanatkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah berkewajiban mewujudkan panganekaragaman konsumsi pangan untuk memenuhi kebutuhan gizi masyarakat sesuai dengan potensi dan kearifan lokal guna mewujudkan hidup sehat, aktif, dan produktif. Amanat tersebut ditindaklanjuti oleh Badan Ketahanan Pangan (BKP) melalui Pusat Panganekaragaman Konsumsi dan Keamanan Pangan dengan melaksanakan kegiatan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL), dalam rangka percepatan panganekaragaman pangan dan memperkuat ketahanan pangan masyarakat.

Program KRPL dilaksanakan di Kota Pasuruan sejak tahun 2012. Hingga saat ini, telah terbentuk 64 kelompok KRPL yang tersebar di wilayah Kota Pasuruan. Masing-masing kelompok terdiri atas 30 orang anggota disertai pembentukan struktur organisasi, dan keseluruhan anggota kelompok berjenis kelamin perempuan. Kelompok KRPL didampingi oleh tenaga pendamping dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kota Pasuruan, yang mana 1 orang tenaga pendamping bertanggung jawab terhadap 2-3 kelompok. Tenaga pendamping selain merupakan katalisator kelompok, juga bertugas melaporkan kegiatan secara rutin ke Bidang Ketahanan Pangan DPKP.

DPKP Kota Pasuruan telah melaksanakan pemberdayaan kepada masyarakat melalui kegiatan-kegiatan sesuai dengan tupoksinya. Terkait dengan pelaksanaan program KRPL, selain monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan, lomba KRPL tingkat kelompok (tingkat kota) juga dilaksanakan setiap tahun. Hal tersebut bertujuan sebagai insentif dan penghargaan kepada kelompok KRPL agar tetap konsisten mempertahankan kelestarian lahan KRPL mereka. Pemenang lomba tingkat kota akan diikutsertakan ke lomba KRPL tingkat provinsi, sehingga menjadi prestise tersendiri bagi anggota kelompok. Selain pelaksanaan lomba, pemberdayaan anggota kelompok oleh DPKP melalui pelaksanaan kunjungan lapang ke daerah lain yang dianggap berhasil mengembangkan KRPL (*best practice location*).

Dalam melaksanakan program KRPL di Kota Pasuruan, tentunya dijumpai beberapa permasalahan pada masing-masing kelompok. Adapun yang menjadi *research gap* dalam penelitian ini yaitu: (1) Sepengetahuan peneliti belum pernah dilakukan penelitian pada KRPL di Kota Pasuruan dalam hubungannya dengan *quality of work life* dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kepuasan kerja; (2) Rahmasari (2011) dan Nadeem *et al.* (2018) mengatakan pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi, namun Drake *et al.* (2007) mengatakan tidak berpengaruh. Penelitian ini hendak menguji hipotesis dari 2 pendapat tersebut.

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan.

4. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan.
6. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan yang dimediasi motivasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan yang dimediasi motivasi

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan 4 variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

Quality of work life

Istilah *quality of work life* atau dikenal dengan istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada tahun 1972 pada Konferensi buruh Internasional. *Quality of work life* mendapat perhatian setelah Persatuan Pekerja Auto (*United Auto Workers*) dan General Motor berinisiatif bahwa program *quality of work life* dimaksudkan untuk mengubah sistem kerja.

Menurut Cascio (2003) ada dua cara untuk melihat arti *quality of work life*. Cara pertama menyamakan *quality of work life* dengan kondisi sasaran organisasi dan prakteknya (kebijakan untuk mempromosikan dari dalam, pengawasan yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman). Cara yang kedua, menyamakan *quality of work life* dengan persepsi karyawan mengenai rasa aman, relatif mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Cara ini menghubungkan *quality of work life* dengan tingkat dimana semua kebutuhan manusia terpenuhi.

Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari manajer kepada pegawai, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Byars dan Rue, 2004).

Khan (2007) menyatakan pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2007).

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2009).

Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2008) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2009).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan, sedangkan obyek penelitian adalah variabel yang diukur yaitu *quality of work life*, pemberdayaan, motivasi dan kepuasan. Adapun sumber data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan sumber data sekunder melalui kajian literatur seperti buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai KRPL di Kota Pasuruan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota KRPL di Kota Pasuruan sebanyak 1.030 orang, sedangkan sampel yang diambil untuk menjadi responden sebanyak 92 orang, dihitung menggunakan Rumus Slovin, dan pemilihan sampel secara *proportional cluster sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket/ kuesioner. Pengolahan hasil kuesioner menggunakan skoring dengan Skala Likert (1 – 5). Adapun metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistika deskriptif dan analisis statistika inferensial (*smartPLS*)

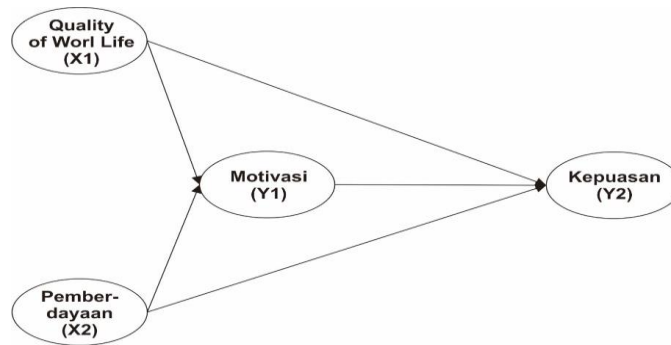
Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, motivasi selain berfungsi sebagai variabel, juga memegang peranan sebagai mediator. Peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X1 dan X2) yaitu *quality of work life* dan pemberdayaan, variabel intervening (Y1) yaitu motivasi, dan variabel dependen (Y2) yaitu kepuasan kerja.

Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Steers (2011), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Astitiani dan Surya (2016) juga mendukung pernyataan ini, dimana motivasi kerja dapat menjadi variabel yang memediasi terhadap kepuasan kerja. jika motivasi diberikan secara tepat, akan dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meraih tujuan pribadi maupun target institusi yang akan berpengaruh terhadap kepuasan diri karena pencapaian yang telah mereka raih (Ali *et al.*, 2016).

Dalam penelitian Samiun dkk. (2017) dan Nadeem *et al.* (2018) disebutkan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) dan juga berasal dari luar (motivasi ekstrinsik). Rahmasari (2011) dan Akbar *et al.* (2011) disebutkan bahwa apabila seseorang menganggap pekerjaannya mempunyai nilai yang penting (*meaning*) bagi dirinya, maka motivasi untuk bekerja akan meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat model kerangka konseptual penelitian seperti berikut.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Astitiani dan Surya (2016), Rahmasari (2011), Prasetyawati dan Kusnudin (2016), Samiun dkk. (2017), Juniari dkk. (2015), Ogbuabor and Okoronkwo (2019), Drake et al. (2007), Nadeem et al. (2018), Stephen and Dhanpal (2016), Akbar et al. (2011), Ali et al. (2016).

Indikator Masing-masing Variabel

- Menurut Cascio (2003) indikator variabel *quality of work life* ada 5, yaitu: partisipasi kerja, pengembangan karier, komunikasi, kompensasi, dan kebanggaan.
- Menurut Khan (2007) variabel pemberdayaan di-*breakdown* menjadi 6 indikator, yaitu: keinginan, komunikasi, kepercayaan diri, kredibilitas, pertanggungjawaban, dan kepercayaan.
- Menurut Robbins (2009) indikator untuk variabel motivasi ada 2, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.
- Adapun indikator untuk variabel kepuasan kerja terbagi menjadi 5, yaitu: pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Robbins, 2009).

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 1 s.d. 5 untuk menunjukkan pendapat responden Sangat Tidak Setuju s.d. Sangat Setuju. Kuesioner disebarikan kepada anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan proses analisis secara statistik deskriptif maupun statistik inferensial, serta pengujian hipotesis hingga diperoleh temuan studi.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian merefleksikan hasil analisis yang diperoleh dari kuesioner serta data pelengkap lainnya. Berikut merupakan hasil penelitian ini:

Deskripsi Karakteristik Responden

Didalam penelitian ini tidak ada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karena semua anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan berjenis kelamin perempuan. Data karakteristik responden diperoleh dengan hasil sebagai berikut: Karakteristik Responden berdasarkan Usia, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota tidak tergolong usia produktif untuk bekerja di sektor formal. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Menjadi Anggota KRPL, Banyaknya anggota kelompok dengan lama menjadi anggota KRPL 1 - 2 tahun mengindikasikan bahwa peremajaan kepengurusan seringkali dilakukan dalam kelompok. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan, dapat

diperoleh informasi bahwa sebagian besar anggota merupakan ibu rumah tangga lulusan SLTA.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Variabel *Quality of Work Life* (X1)

Analisis *quality of work life* diperoleh dari 5 indikator yaitu partisipasi kerja, pengembangan karier, komunikasi, kompensasi dan kebanggaan. Nilai rata-rata skor untuk *quality of work life* sebesar 3.87, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Analisis statistik deskriptif untuk variabel X1 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Pemberdayaan (X2)

Variabel pemberdayaan dianalisis melalui 6 indikator yaitu keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, pertanggungjawaban, serta komunikasi. Nilai rata-rata skor untuk pemberdayaan sebesar 4.00, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Analisis statistik deskriptif untuk variabel X2 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Motivasi (Y1)

Analisis motivasi menggunakan 2 indikator yaitu motivasi intrinsik (terbagi menjadi 5 sub indikator) dan motivasi ekstrinsik (terbagi menjadi 5 sub indikator). Nilai rata-rata skor untuk motivasi sebesar 3.80, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Analisis statistik deskriptif untuk variabel Y1 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y2)

Variabel kepuasan dianalisis melalui 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja sebesar 3.68, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Analisis statistik deskriptif untuk variabel X2 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Analisis Statistik Inferensial

Dalam statistik inferensial dilakukan pendugaan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut sehingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Dalam *SEM* ada dua jenis model yang terbentuk, yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini, seluruh indikator memiliki *loading* di atas 0.50 dan dapat dikatakan signifikan. Berikut merupakan skema *outer model* yang dihasilkan:

b. *Discriminant Validity*

Nilai *cross loading* untuk setiap indikator lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi indikator dengan variabel laten yang lainnya, sehingga variabel laten memiliki *discriminant validity* yang memadai. Nilai *AVE* di atas 0.5 untuk semua konstruk, berarti semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

c. Composite Reliability

Konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0.60 (Ghozali, 2014). Hasil pengukuran *composite reliability* semua konstruk diatas 0,9.

Cronbach's Alpha

Konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.60 (Ghozali, 2014). Dari tabel diatas diperoleh hasil bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Gambaran analisis jalur (*path*) dalam *inner model* yang dihasilkan setelah menjalankan program *SmartPLS* untuk seluruh hubungan antar konstruk dapat dilihat pada skema dibawah ini:

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Dalam pengujian model struktural, dapat diketahui melalui output *smartPLS R-square* dan *Q-square*.

Tabel 1. R-Square

Variabel Laten Endogen	R-Square
Motivasi (Y1)	0.596
Kepuasan Kerja (Y2)	0.761

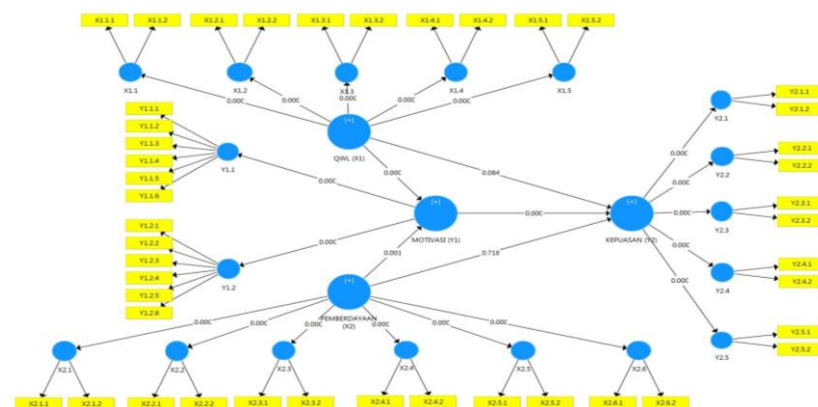
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Q-Square

Hasil *Q-square* diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.596 \times (1 - 0.761))] \\
 &= 1 - (0.404 \times 0.239) \\
 &= 1 - 0.097 \\
 &= 0.903
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0.903. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 90.3%. Sedangkan sisanya sebesar 9.7% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Data diolah, 2020.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Hasil uji hipotesis diperoleh melalui *path coefficients* pada output *SmartPLS*, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	P-Values	Kesimpulan
H1	Quality of Work Life (X1) → Motivasi (Y1)	0.000	Diterima
H2	Pemberdayaan (X2) → Motivasi (Y1)	0.001	Diterima
H3	Quality of Work Life (X1) → Kepuasan Kerja (Y2)	0.084	Ditolak
H4	Pemberdayaan (X2) → Kepuasan Kerja (Y2)	0.718	Ditolak
H5	Motivasi (Y1) → Kepuasan Kerja (Y2)	0.000	Diterima
H6	Quality of Work Life (X1) → Motivasi (Y1) → Kepuasan Kerja (Y2)	0.000	Diterima
H7	Pemberdayaan (X2) → Motivasi (Y1) → Kepuasan Kerja (Y2)	0.001	Diterima

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

5.2. Pembahasan

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *quality of work life* adalah sebesar 3.87, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa aman, relatif mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk motivasi adalah sebesar 3.80, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu (anggota) ke arah pencapaian sasaran yang diinginkan.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Astitiani dan Surya (2016) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Ogbuabor and Okoronkwo (2019) yang menyebutkan bahwa secara keseluruhan *quality of work life* berpengaruh terhadap motivasi.

Organisasi dari berbagai tipe menemukan *quality of work life* bermanfaat untuk investasi dalam kepuasan pekerja; khususnya dalam perekonomian yang terus menerus mengalami peningkatan kompleksitas. Seperti halnya investasi, membolehkan organisasi untuk menarik dan menggunakan pekerja yang berkualitas, pengembangan intelektual, memotivasi pekerja untuk menjadi lebih produktif dan mengumpulkan nilai lebih tinggi (Luthans *et al.*, 2007).

Oleh karena itu penerapan konsep *quality of work life* akan membawa implikasi bagi para pekerja/karyawan, dimana mereka akan merasa aman, relatif merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Jadi dapat dikatakan bahwa *quality of work life* berperan sangat penting dalam memberikan dorongan motivasi bekerja bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang unggul.

Menurut As'ad (2000), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan

besar kecilnya prestasi kerja, disadari bahwa prestasi kerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran, atau dapat dikatakan adanya motivasi dalam diri seseorang, sehingga seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan: (a) bekerja keras; (b) mempertahankan langkah kerja keras; dan (c) memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja diharapkan akan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Motivasi

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk pemberdayaan adalah sebesar 4.00, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk motivasi adalah sebesar 3.80, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu (anggota) ke arah pencapaian sasaran yang diinginkan.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Rahmasari (2011) bahwa pemberdayaan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Begitu juga dengan hasil penelitian Nadeem *et al.* (2018) yang menyebutkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Saat ini, pemberdayaan karyawan menjadi sangat penting, karena di dalam menghadapi persaingan dan juga pelayanan, dalam setiap organisasi harus mempunyai keunggulan yang kompetitif dalam sumber daya manusianya. Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan dapat di gunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari para pekerja. Tujuan diadakannya pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri para karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai yang bermanfaat bagi karyawan dan juga organisasi (Fardilla & Murkhana, 2018).

Karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi merupakan salah satu faktor penting dari kesuksesan jangka panjang di banyak organisasi. Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu cara yang dianjurkan oleh banyak peneliti akuntansi manajemen untuk meningkatkan motivasi prestasi karyawan (Drake *et al.*, 2007). Studi di bidang manajemen juga memperlihatkan bahwa karyawan yang telah merasa diberdayakan akan mempunyai tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi (Fardilla & Murkhana, 2018).

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *quality of work life* adalah sebesar 3.87, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa aman, relatif mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Disamping

itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja adalah sebesar 3.68, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Prasetyawati dan Kusnudin (2016) yang menunjukkan secara keseluruhan *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kesimpulan uji hipotesis dalam penelitian juga tidak sesuai dengan hasil penelitian Stephen and Dhanpal (2016) yang menyebutkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja dinyatakan oleh (Kreitner & Kinicki, 2005) adalah lingkungan kerja yang kondusif (*quality of work life*). *Quality of work life* mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Sumarsono (2004) mendefinisikan *quality of work life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam perusahaan sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara simultan dan terus menerus. Tujuan utamanya adalah sebagai pengembangan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan maupun bagi produksi. Davis & Newstrom (1993) menyatakan bahwa fokus utama dari *quality of work life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang teknologi. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu seni yang tergantung pada situasi dan kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang dihadapinya.

Ketidaksignifikanan pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja, karena seseorang akan bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Sementara kebutuhan itu tercapai apabila kondisi *quality of work life*. Setelah motivasi seseorang tersebut muncul yang diakibatkan terpenuhinya kondisi *quality of work life*, barulah timbul ada rasa puas pada seseorang tersebut. Hasil uji hipotesis ini, dimana *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hasil uji hipotesis yang keenam (H6). Hasil uji hipotesis 6 dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi. Jadi, dalam hal ini *quality of work life* tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, melainkan harus ada dorongan dahulu (motivasi) dalam diri anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk pemberdayaan adalah sebesar 4.00, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja adalah sebesar 3.68, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Akbar *et al.* (2011) yang menyebutkan pemberdayaan positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Namun dalam penelitian terdahulu oleh Samiun dkk. (2017), bahwa pemberdayaan dibagi menjadi empat dimensi, yaitu dimensi arti pekerjaan, dimensi kompetensi, dimensi kebebasan diri, dan dimensi dampak. Keempat dimensi tersebut dijadikan variabel laten eksogen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel laten endogen. Keempat dimensi tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Dalam hasil penelitiannya disebutkan bahwa arti pekerjaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kebebasan diri memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dampak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam teori pengharapan disebutkan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus atau aksi yang berhubungan dengan hasil. Lebih lanjut dijelaskan bahwa teori pengharapan (*Expectancy Theory*) yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom menjelaskan bahwa "motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya" (Mangkunegara, 2014).

Dari penjelasan teori pengharapan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk menginginkan kepuasan akibat suatu perlakuan yang dalam hal ini adalah pemberdayaan, maka seseorang harus termotivasi dahulu. Sehingga, mengapa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan dari teori pengharapan tersebut.

Hasil uji hipotesis ini, dimana pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan hasil uji hipotesis yang ketujuh (H7). Hasil uji hipotesis 7 dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi. Jadi, dalam hal ini pemberdayaan tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, melainkan harus ada dorongan dahulu (motivasi) dalam diri anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk motivasi adalah sebesar 3.80, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu (anggota) ke arah pencapaian sasaran yang diinginkan. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja adalah sebesar 3.68, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Juniari dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan uji hipotesis dalam penelitian juga sesuai dengan hasil penelitian Ali *et al.* (2016) yang menyebutkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007). Masing-masing karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan manajemen perusahaan harus melaksanakan penempatan karyawan yang tepat dan motivasi yang baik (Hasibuan, 2010).

Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2010). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka perusahaan harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada pengaruh yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan atau motivasi (Hasbi, 2010).

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Motivasi

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk *quality of work life* adalah sebesar 3.87, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa aman, relatif mencukupi, dan bisa tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk motivasi adalah sebesar 3.80, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu (anggota) ke arah pencapaian sasaran yang diinginkan. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja adalah sebesar 3.68, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi. Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan penjelasan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), bahwa seseorang akan bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Sementara kebutuhan itu tercapai apabila kondisi *quality of work life*. Setelah motivasi seseorang tersebut muncul yang diakibatkan terpenuhinya kondisi *quality of work life*, barulah timbul ada rasa puas pada seseorang tersebut.

Kondisi dimana hasil uji hipotesis yang keenam (H6), bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi, dan hasil uji hipotesis yang ketiga (H3), bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *quality of work life* secara langsung terhadap kepuasan kerja, menurut Baron & Kenny (1986) adalah kondisi *full mediation*. *Full mediation*, terjadi dimana variabel independen (eksogen) tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen (endogen) tanpa melalui variabel mediasi.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Motivasi

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk pemberdayaan adalah sebesar 4.00, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Kemudian, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk motivasi adalah sebesar 3.80, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu (anggota) ke arah pencapaian sasaran yang diinginkan. Disamping itu, secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja adalah sebesar 3.68, dan berdasarkan kategori nilai indeks sebelumnya, masuk dalam kategori tinggi atau baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi. Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan penjelasan hasil pengujian hipotesis keempat (H4), bahwa untuk menginginkan kepuasan akibat suatu perlakuan yang dalam hal ini adalah pemberdayaan, maka seseorang harus termotivasi dahulu.

Kondisi dimana hasil uji hipotesis yang ketujuh (H7), bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi, dan hasil uji hipotesis yang keempat (H4), bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pemberdayaan secara langsung terhadap kepuasan kerja, menurut Baron & Kenny (1986) adalah kondisi *full mediation*. *Full mediation*, terjadi dimana variabel independen (eksogen) tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen (endogen) tanpa melalui variabel mediasi.

Implikasi

Pada penelitian ini, terjadi kondisi *full mediation*, dimana *quality of work life* dan pemberdayaan tidak mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa melalui variabel mediator yaitu motivasi. Dengan kata lain, motivasi memegang peranan penting atas hubungan *quality of work life* dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan suatu aktivitas manusia sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Tindakan memotivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Selain itu, pemberian motivasi terhadap anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian anggota kelompok tersebut.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan pada anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan, tentunya mempunyai perbedaan karakteristik individu maupun pekerjaan, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.

2. Pada variabel *quality of work life*, pemilihan indikator pengembangan karier berpeluang menimbulkan multitafsir karena pengembangan karier cenderung mengarah kepada karyawan atau pegawai. Meskipun demikian, pengembangan karier yang dimaksud peneliti yaitu terkait pengembangan kompetensi anggota KRPL.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja anggota kelompok KRPL di Kota Pasuruan, peneliti hanya mengambil variabel eksogen *quality of work life* dan pemberdayaan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Sementara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, baik secara teori maupun empiris sangatlah banyak.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, adalah sebagai berikut:

1. *Quality of work life* mampu meningkatkan motivasi anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.
2. Pemberdayaan mampu meningkatkan motivasi anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.
3. *Quality of work life* tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.
4. Pemberdayaan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.
5. Motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.
6. *Quality of work life* mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimediasi motivasi anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.
7. Pemberdayaan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimediasi motivasi anggota kelompok KRPL Kota Pasuruan.

Rekomendasi yang dapat diberikan terkait pengelolaan KRPL di Kota Pasuruan antara lain :

1. Bagi Pemerintah Kota Pasuruan terutama Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, perlu mengoptimalkan program atau kegiatan terkait pengelolaan KRPL secara berkelanjutan, termasuk penyelenggaraan pelatihan dan sosialisasi terkait pemeliharaan KRPL. Kegiatan-kegiatan yang bersifat pemberdayaan kelompok bertujuan untuk meningkatkan inovasi dan kreatifitas kelompok dalam pemeliharaan KRPL, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan anggota kelompok.
2. Bagi kelompok KRPL, untuk lebih meningkatkan bentuk partisipasi berupa tenaga maupun pikiran, termasuk menyediakan waktu khusus untuk mengelola KRPL. Peran ketua kelompok juga sangat penting dalam mengkoordinasikan dan mengarahkan kerjasama anggota, sehingga mampu membentuk kelompok yang solid.
3. Bagi pendamping kelompok KRPL, agar lebih meningkatkan kinerja dalam pendampingan terhadap kelompok KRPL, terutama penambahan kuantitas waktu yang diberikan. Dari kunjungan yang hanya diberikan satu kali dalam seminggu, dapat ditingkatkan menjadi minimal dua kali kunjungan atau pendampingan setiap minggunya. Hal tersebut bertujuan untuk memonitoring perkembangan KRPL di tiap kelompok, termasuk mengatasi permasalahan yang mungkin terjadi.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat meneliti partisipasi atau peran kelompok KRPL kaitannya dengan kemandirian pangan rumah tangga di Kota Pasuruan. Seperti yang kita ketahui, tujuan akhir dari program KRPL yaitu untuk meningkatkan perekonomian kelompok KRPL, melalui penjualan bahan pangan yang dihasilkan KRPL, diawali dengan kemandirian pangan level rumah tangga.

Daftar Pustaka

- Akbar, S.W., Yousaf, M., Ul Haq, N., & Hunjra, A.I. 2011. Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2(11), p. 680-685.
- Ali, A., Bin, L.Z., Piang, H.J., & Ali, Z. 2016. The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 6(9), p. 297-310.
- Astitiani, N.L.P.S. dan Surya, I.B.K. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 10(2), p. 156-167.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. 1986. The Moderator–mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6), p. 1173-1182.
- Byars, L.I., & Rue, L.W. 2004. *Human Resource Management*. 8th Edition. New York: McGraw-Hill.
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw and Hill.
- Drake, A.R., Wong, J., & Salter, S.B. 2007. Empowerment, Motivation, and Performance: Examining the Impact of Feedback and Incentives on Nonmanagement Employees. *Behavioral Research in Accounting*. 19, p. 71-89.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniari, N.K.E., Riana, I.G., & Subudi, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(11), p. 823-840.
- Khan, A. 2007. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nadeem, M.T., Zia-uD-din, M., Riaz, W., Shafique, M.Z., & Sattar, A. 2018. The Effects of Employees Empowerment on Organizational Performance: A Case of Hotel Industry in Pakistan. *International Journal of African and Asian Studies*. 47, p. 89-94.
- Ogbuabor, D.C. and Okoronkwo, I.L. 2019. The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *PLoS ONE*. 14(7), p. 1-15.

- Prasetyawati, Meri dan Kusnudin. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*. 8(1), p. 9-16.
- Rahmasari, Lisda. 2011. Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATiKA*. 2(1), p. 57-67.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. 2009. *Management*. Pearson International Edition. United State America: Pearson.
- Samiun, B., Sjaharuddin, H., & Purnomo, S.H. 2017. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Issue 2, p. 47-61.
- Stephen, A. and Dhanpal, D. 2016. Quality Of Work Life and its Impact on Job Satisfaction in Small Scale Industrial Units: Employess Perspectives. *SDMIMD Journal of Management*. 3(1), p. 11-24.