

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KEMAHIRAN DIRI DAN
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya)**

Rini¹
L. Suhairi Hazizma²

Abstract

This study aims to determine the effect of Employee Empowerment, Self Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance Through Job Satisfaction. This study uses data collected through a survey of employees Polytechnic of Sriwijaya. Sampling method in this study using Simple Random Sampling with a sample of 79 respondents. Data analysis using SPSS for Windows version 19 with Path Analysis Method. The independent variable are employee empowerment, self proficiency and employee engagement. While the dependent variable is the job satisfaction and employee performance. The results showed that employee empowerment, self efficacy and work engagement simultaneously have significant effect on job satisfaction. No significant effect of employee empowerment and job satisfaction. Self efficacy have not significant effect on job satisfaction. Work engagement significantly influence job satisfaction. Later, employee empowerment, self efficacy, job involvement, job satisfaction simultaneously have significant effect on employee performance. No significant effect of employee empowerment on employee performance. Self efficacy have significant effect on employee performance. Work engagement significantly influence employee performance. Job satisfaction significantly influence employee performance.

Keywords: empowerment, self efficacy, involvement, satisfaction, performance

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tugas manajemen sumberdaya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumberdaya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi. Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2000) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan. Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja

¹ Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya | rinizakaria@yahoo.com

² Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Pemberdayaan dilakukan di dalam organisasi dilakukan di dalam organisasi dengan fokus pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara manajer dan karyawan sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi. Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1985; dalam Gardner dan Pierce, 2006), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras. Luthans (1998) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja dalam diri individu dapat terbentuk melalui pemberdayaan kerja. Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi, karena pemberdayaan kerja merupakan trend pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang (Mulyadi dan Setyawan, 1995; dalam Debora, 2006).

Penelitian lain mengenai kepuasan kerja juga dilakukan oleh Sigiuro dan Suyono (2005). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui perbedaan tingkat kepuasan kerja ditinjau dari *locus of control*, tipe kepribadian dan *self efficacy*. Hasil penelitiannya adalah bahwa terdapat

perbedaan kepuasan kerja dalam diri seseorang baik seseorang dengan *locus of control* internal dan eksternal, seseorang berkepribadian A dan B serta seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah dan tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Lawler III (1998) mengungkapkan ada beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu menurunnya tingkat absensi, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya disiplin kerja, meningkatnya loyalitas, menurunkan tingkat konflik. Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Menurut Strauss dan Sayles (1990; dalam Wibowo, 2000) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan *research gap* di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya. Di Politeknik Negeri Sriwijaya program pemberdayaan telah banyak dilakukan yaitu berupa pelatihan dan pemeliharaan aset-aset sumberdaya manusia melalui sistem pengembangan sumberdaya manusia dengan memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan studi penyetaraan pendidikan. Sedangkan pelatihan yang dilaksanakan meliputi: bidang administrasi dan pembukuan, bidang komputer dan internet. Selain adanya pelatihan di Politeknik Negeri Sriwijaya juga memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memberikan ide-ide demi keberlangsungan Politeknik Negeri Sriwijaya. Sedangkan untuk budaya kerja Politeknik Negeri Sriwijaya menerapkan budaya 3 T (Tepat Waktu, Tepat Ukuran, Tepat Sasaran). Budaya tersebut wajib dilaksanakan oleh semua karyawan baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pihak lain. Walaupun program pemberdayaan dan budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi di Politeknik Negeri Sriwijaya. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir tiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga masih ada karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir.

Bahan dan Metode

Pemberdayaan adalah merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pemberdayaan karyawan diukur dengan 10 indikator yang dikembangkan oleh Thomas dan Velthoouse (1990). Kemahiran diri merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Kemahiran diri diukur dengan 4 indikator yang dikembangkan oleh Jones (1986). Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Keterlibatan kerja diukur dengan 4 indikator yang dikembangkan oleh Blau dan Boal (1987). Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan karyawan sebuah organisasi yang merasa bahwa organisasi secara berkelanjutan memuaskan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator yang dikembangkan oleh Lawler III (1996). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil organisasi dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja karyawan diukur dengan 6 indikator yang dikembangkan oleh Dessler (1992).

Penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan metode survei artinya dalam kegiatan penelitian ini, peneliti mencoba menentukan hubungan antar variabel berdasarkan data yang diperoleh dari sampel yang ditentukan dalam suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

Tabel 1.
Populasi Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Laki-Laki	185
2	Perempuan	180
	Jumlah	365

Sumber: Kepegawaian Polsri (2012)

Berdasarkan jumlah populasi diatas maka akan ditentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai responden penelitian. Jumlah sampel secara menyeluruh ditetapkan berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2001) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian (*presisi*) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dengan menggunakan tingkat presisi 10% maka ukuran sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{365}{1 + 365(0,1)^2} = 78,5 \text{ orang}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sebesar 78,5 maka angka tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan perhitungan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen, sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik penggunaan skala didasarkan atas jawaban atas pertanyaan yang menggunakan Skala Likert 1 sampai 5. Angka 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju, angka 2 tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju dan angka 5 mewakili jawaban sangat setuju. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan alat analisis kolerasi dan regresi bantuan program SPSS 16.00. Hasil analisis akan berupa Statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Komposisi responden berdasarkan aspek jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	43	54,4
2	Perempuan	36	45,6
	Jumlah	79	100

Sumber: Olahan data, 2012

Berdasarkan tabel 2. diatas terlihat bahwa responden laki-laki merupakan responden terbanyak sejumlah 43 orang atau 54,4% dari total 79 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sedangkan responden perempuan sebesar 36 orang atau sebesar 45,6,2%.

Komposisi responden berdasarkan aspek pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	8	10.1
2	D3	16	20.3
3	S1	51	64.6
4	S2	4	5.1
		79	100

Sumber: Olahan data, 2012

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa responden berpendidikan S1 merupakan responden terbesar yaitu sebanyak 51 orang atau 64,6% dari total 79 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sedangkan responden berpendidikan D3 sebanyak 16 orang atau 20,3%, responden SMA sebanyak 8 orang atau 15,9% dan responden S2 sebanyak 4 orang atau 5,1%.

Komposisi responden berdasarkan aspek usia dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMA	8	10.1
2	D3	16	20.3
3	S1	51	64.6
4	S2	4	5.1
		79	100

Sumber: Olahan data, 2012

Berdasarkan tabel 4. diatas terlihat bahwa responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 10 orang atau 12,7% dari total 79 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berusia 31 – 35 tahun sebanyak 27 orang atau 34,2%, responden berusia 36 – 40 tahun sebanyak 17 orang atau 21,5%, berusia > 41 tahun sebanyak 25 orang atau 31,6%. Komposisi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 5 tahun	16	20.3
2	6 – 10 tahun	21	26.6
3	11 – 15 tahun	20	25.3

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya)

4	> 16 tahun	22	27.8
		79	100

Sumber: Olahan data, 2012

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa responden yang mempunyai masa kerja < 5 tahun sebanyak 16 orang atau 20,3%, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 21 orang atau 26,6%. Masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 20 orang atau 25,3%, masa kerja > 16 tahun sebanyak 22 orang atau 27,8%.

Uji validitas merupakan pengukuran terhadap data yang diolah dimana menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang diharapkan untuk di ukur. Pengukuran data dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya yang terpilih menjadi responden. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang dibuat dapat diikuti pada analisis berikutnya. Adapun pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi *product moment* atau biasa disebut dengan r_{tabel} dengan r_{hitung} dimana r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut dinyatakan valid dan kuisioner dapat digunakan dalam analisis berikutnya. Berikut ini di tampilkan hasil uji validitas pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,342	0,202	0.000	Valid
X1.2	0,301	0,202	0.000	Valid
X1.3	0,451	0,202	0.000	Valid
X1.4	0,940	0,202	0.000	Valid
X1.5	0,440	0,202	0.000	Valid
X1.6	0,410	0,202	0.000	Valid

Sumber: data olahan, 2012

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Variabel Kemahiran Diri

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,689	0,202	0.000	Valid
X2.2	0,817	0,202	0.000	Valid
X2.3	0,690	0,202	0.000	Valid
X2.4	0,677	0,202	0.000	Valid
X2.5	0,749	0,202	0.000	Valid

Sumber: data olahan, 2012

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X3.1	0,893	0,202	0.000	Valid
X3.2	0,917	0,202	0.000	Valid
X3.3	0,898	0,202	0.000	Valid
X3.4	0,891	0,202	0.000	Valid
X3.5	0,934	0,202	0.000	Valid

Sumber: data olahan, 2012

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y1.1	0,684	0,202	0.000	Valid
Y1.2	0,608	0,202	0.000	Valid
Y1.3	0,795	0,202	0.000	Valid
Y1.4	0,480	0,202	0.000	Valid
Y1.5	0,543	0,202	0.000	Valid

Sumber: data olahan, 2012

Tabel 10.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y2.1	0,822	0,202	0.000	Valid
Y2.2	0,850	0,202	0.000	Valid
Y2.3	0,852	0,202	0.000	Valid
Y2.4	0,824	0,202	0.000	Valid
Y2.5	0,710	0,202	0.000	Valid

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan r_{hitung} pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , ini berarti bahwa data pada pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara umum valid dan handal.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrumen penelitian merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau disebut *Internal Consistency Reliability*. Uji ini dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau handal. Pengujian kehandalan variabel atau item menggunakan uji *Cronbach Alpha* 0,60 (Nunaly,1967). Apabila nilai $\alpha > 0,60$, berarti variabel dan item yang diukur bersifat handal. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini tabel hasil uji reliabilitas pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Number of Item	Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	6	0,6284	0.202	Reliabel
Kemahiran Diri	5	0,7756	0.202	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	5	0,9457	0.202	Reliabel
Kepuasan Kerja	5	0,6697	0.202	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,8483	0.202	Reliabel

Sumber: data olahan, 2012

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa r_{hitung} dari semua variabel adalah positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen adalah reliabel (handal).

Tabel 12.
Analisis Pearson's Correlation

Variabel	Pemberdayaan Karyawan	Kemahiran Diri	Keterlibatan Karyawan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Pemberdayaan	-	.341**	.359**	.270*	.225*
Kemahiran Diri	.341**	-	.570**	.382**	.570**
Keterlibatan	.359**	.570**	-	.594**	.718**
Kepuasan Kerja	.270*	.382**	.594**	-	.542**
Kinerja Karyawan	.225*	.570**	.718**	.542**	-

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

Sumber: data olahan, 2012

Tabel 13.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of Estimate
1	.599	.359	.333	2.50829

Sumber: data olahan, 2012

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,359. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,359 \times 100\%$$

$$KD = 35,9\%$$

Angka tersebut mempunyai makna bahwa pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 35,9%, sedangkan sisanya sebesar 64,1% (100% - 35,9%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk mengetahui apakah model regresi diatas sudah benar atau salah, maka dibutuhkan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan angka F sebagai mana tertera dalam tabel berikut.

Tabel 14.
Hasil ANOVA (F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	493,925	3	88,029	13.992	0.000 ^a
Residual	362,075	76	6,292		
Total	856,000	79			

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka F_{hitung} sebesar 13,992 > F_{tabel} sebesar sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi diatas sudah layak dan benar.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja, digunakan Uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coeficient* di bawah ini.

Tabel 15.
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Coefficient	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	10.591	2,260		4.686	0.000
Pemberdayaan Karyawan	0.020	0.035	0.056	.560	0.577
Kemahiran Diri	0.047	0.103	0.052	.458	0.648
Keterlibatan Karyawan	0.460	0.097	0.544	4.727	0.000

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,560 < t_{tabel}$ sebesar 1,99 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,056 atau 5,6%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,458 < t_{tabel}$ sebesar 1,9913 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara kemahiran diri dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kemahiran diri terhadap kepuasan kerja sebesar 0,052 atau 5,2%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,727 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,544 atau 54,4%.

Untuk melihat pengaruh variabel pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil perhitungan dalam *model summary*, khususnya angka R square di bawah ini.

Tabel 16.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of Estimate
1	.760	.577	.554	2.21199

Sumber: data olahan, 2012

Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,577. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 0,577 \times 100\% \\ \text{KD} &= 57,7\% \end{aligned}$$

Angka tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara simultan sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% ($100\% - 57,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk mengetahui apakah model regresi diatas sudah benar atau salah, maka dibutuhkan uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan angka F sebagai mana tertera dalam tabel berikut.

Tabel 17.
Hasil ANOVA (F-Test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya)

Regression	493,925	4	123,481	25.237	0.000 ^a
Residual	362,075	75	4,893		
Total	856,000	79			

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka F_{hitung} sebesar $25,237 > F_{tabel}$ sebesar sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi diatas sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh kinerja karyawan. Besarnya pengaruh adalah 0,577% atau 57,7% dan besarnya pengaruh variabel lain diluar model adalah 42,3%.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial, digunakan Uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient* di bawah ini.

Tabel 18.
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Coefficient	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.255	2,266		1.877	0.064
Pemberdayaan Karyawan	0.032	0.031	0.086	1.048	0.298
Kemahiran Diri	0.239	0.091	0.245	2.618	0.011
Keterlibatan Karyawan	0.464	0.099	0.509	4.741	0.000
Kepuasan Kerja	0.182	0.102	0.169	1.791	0.077

Sumber: data olahan, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,048 < t_{tabel}$ sebesar 1,9913 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan sebesar 0,086 atau 8,6%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,618 < t_{tabel}$ sebesar 1,9913. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kemahiran diri dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kemahiran diri dan kinerja karyawan sebesar 0,245 atau 24,5%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,741 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,509 atau 50,9%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,791 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,169 atau 16,9%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan : Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka F_{hitung} sebesar $13,992 > F_{tabel}$ sebesar sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan, kemahiran diri dan keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, model regresi diatas sudah layak dan benar. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,560 < t_{tabel}$ sebesar 1,99 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh

pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,056 atau 5,6%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,458 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara kemahiran diri dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kemahiran diri terhadap kepuasan kerja sebesar 0,052 atau 5,2%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,727 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,544 atau 54,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka F_{hitung} sebesar $25,237 > F_{tabel}$ sebesar sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan, kemahiran diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-1,048 < t_{tabel}$ sebesar 1,9913 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, tidak ada hubungan linier antara pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan sebesar $-0,086$ atau $-8,6\%$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,618 < t_{tabel}$ sebesar 1,9913. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kemahiran diri dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kemahiran diri dan kinerja karyawan sebesar 0,245 atau 24,5%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,741 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,509 atau 50,9%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,791 > t_{tabel}$ sebesar 1,9913. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,169 atau 16,9%.

Daftar Pustaka

- Blau, G., dan Boal, K. 1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Debora. 2006. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisational dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 2.
- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia Edisi 1*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gardner, D.G dan Pierce, J. L. 2006. The Future of Leadership Development: The Importance of Identity, Multilevel Approaches, Self-Leadership, Physical Fitness, Shared Leadership, Networking, Creativity, Emotions, Spirituality and on-Boarding Processes. *Human Resource Management Review*, 17(4), 355-359.
- Gibson, James John M, Ivancevich dan James H, Donnelly, Jr. 2000. *Organizations*, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.

Koesmono, Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivais dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Indsutri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.

Lawler III, 1998, *Job Satisfaction and Expression Of Emotion in Organizations*.

Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behavior Elevent edition*, Mc Growth-Hill Book co, Singapore.

Sigiro dan Cahyono, 2005, Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self Efficacy, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vo. 5, No. 2.

Thomas, K. W., Velthouse, B.A. 1990. Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, Vol:15, p: 4-666.

Umar, Husein, 2001. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2000. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Grafindo Persada.