

PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG BATURAJA 1

Oleh :

Sandi Mayudi¹, Gitta Destalya Adrian Nova², Nourma Wulanda³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

sandimayudi9@gmail.com¹,

gittadestalya.unbara@gmail.com²,

wulandanourma18@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan terhadap 37 responden yang merupakan karyawan PT. Thamrin Brothers Baturaja Balfour 1. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai koefisien t-hitung Kepemimpinan Pemberdayaan lebih besar dari pada nilai t-tabel yaitu $2,254 > 2,032$ dan nilai koefisien t-hitung Pemberdayaan Psikologis lebih besar dari pada nilai t-tabel yaitu $7343 > 2,032$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Pemberdayaan dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai F-hitung 29,709 lebih besar dari nilai F-tabel 3,28 hal ini berarti Fhitung > Ftabel sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Pemberdayaan dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.

Kata Kunci : Kepemimpinan Pemberdayaan, Pemberdayaan Psikologis, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to 37 respondents which respondents are employees of PT. Thamrin Brothers Baturaja Balfour 1.. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The purpose of this study to determine the effect of empowering leadership and psychological empowerment either partially or simultaneously. Based on the results of data processing obtained that the coefficient of t-count Empowering Leadership is greater than the t-table is $2,254 > 2,032$ and the coefficient of t-count Psychological Empowerment greater than the t-table is $7343 > 2,032$, it can be concluded that in partial Empowering Leadership and variable Psychological Empowerment influence on employee performance. Results of multiple regression analysis obtained 29.709 F-count is greater than the value of F-table 3.28 this means that $F_{count} > F_{table}$ so that it can be concluded that the Empowering Leadership and Psychological Empowerment influence simultaneously on Employee Performance at PT. Thamrin Brothers Baturaja Branch 1.

Keywords : *Empowering Leadership, Psychological Empowerment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pemberdayaan menurut (Debora, 2006:62) dikelompokkan dalam dua kelompok besar, yaitu pemberdayaan dalam bentuk hubungan (konstruk relasional) dan pemberdayaan dalam bentuk memotivasi (konstruk motivasional). Pertama, pemberdayaan dalam bentuk relasional. Kekuasaan dirumuskan sebagai sebuah konsep relational yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah unit organisasi terhadap pihak-pihak lain. Kedua, pemberdayaan sebagai konstruk motivasional. Kekuasaan dan kendali digunakan sebagai kondisi kepercayaan yang bersifat motivasional yang mengandung pengharapan dan bersifat informal dalam diri tiap-tiap individu.

Zhang dan Bartol (2010) menegaskan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) sebagai proses pelaksanaan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa berarti dengan pekerjaannya, selanjutnya memberikan otonomi dan mengungkapkan keyakinan dalam kemampuan karyawan, dan menghapus rintangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan *empowering leadership*, hal ini didukung oleh teori (Ahearne dan Mathieu, 2005:945) bahwa konseptualisasi memberdayakan melibatkan kepemimpinan, menyoroti pentingnya pekerjaan, memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan keyakinan bahwa kinerja akan menjadi tinggi, *empowering leadership* sebagai proses pelaksanaan kondisi yang memungkinkan berbagi kekuasaan dengan karyawan dengan menggambarkan pentingnya pekerjaan para karyawan, menyediakan pengambilan keputusan otonomi lebih besar, mengungkapkan kepercayaan akan kemampuan karyawan, dan menutup halangan untuk kinerja.

PT. Thamrin Brothers merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor. Perusahaan ini melakukan pelayanan *sale, service and spare parts* kendaraan bermotor. Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa pimpinan di PT. Thamrin Brothers Baturaja sudah menerapkan *Empowering Leadership* tetapi tidak secara maksimal. Karyawan belum merasakan adanya *empowering leadership* yang nampak dari pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan. Karyawan sulit untuk menyampaikan gagasan-gagasan atau pendapat sehingga kreativitas karyawan sulit untuk diwujudkan. Karyawan sulit untuk mengkonsultasikan permasalahan yang berhubungan dengan

pekerjaannya kepada pimpinannya. Pimpinan menuntut karyawan untuk selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tetapi kurang peduli dan mendengarkan permasalahan karyawannya.

Berdasarkan observasi, peneliti juga melihat bahwa di PT. Thamrin Brother telah menerapkan pemberdayaan karyawan, namun belum mengarah terhadap Pemberdayaan Psikologis. Hal ini dapat dilihat dari ada sebagian karyawan yang sering mengeluh jika diizinkan untuk menggantikan tugas yang sama apabila ada salah satu rekan kerjanya yang tidak masuk. Karyawan terkesan sulit memberikan bantuan kepada rekan kerjanya yang mengalami kesulitan, karena merasa kurang percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa karyawan tersebut mampu membantu. Karyawan menganggap beban jika diberikan tugas, belum adanya dorongan motivasi dari karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar kinerja menjadi maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2009:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Empowerment (Pemberdayaan)

Menurut Tjipto dalam (Kadarisman, 2013:233) secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Pegawai diberi kekuasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat untuk melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka.

Pengertian Empowering Leadership

Menurut (Martoyo, 2007:192) *leadership* atau kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Manz dan Sims dalam (Mitamimah dan Munadharoh,

2013:33) Tujuan utama dari pemimpin adalah untuk bekerja sama, sebagai pengatur kelompoknya sendiri, tugas utama *empowering leadership* adalah untuk memfasilitasi proses tim, sehingga memungkinkan tim untuk mengelola dirinya sendiri. *Empowering leadership* menumbuhkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Proses ini berpotensi memberikan karyawan kontrol perasaan yang lebih besar atas situasi kerja langsung dan meningkatkan rasa bahwa perilaku sendiri dapat membuat perbedaan dalam hasil kerja.

(Zhang dan Bartol, 2010:110) menegaskan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan sebagai proses pelaksanaan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa berarti dengan pekerjaannya, selanjutnya memberikan otonomi dan mengungkapkan keyakinan dalam kemampuan karyawan, dan menghapus rintangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator-Indikator *Empowering Leadership*

Menurut (Zhang dan Bartol, 2010) beberapa indikator yang mempengaruhi *Empowering Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kebermaknaan kerja.

Pemimpin memberikan pemahaman kepada karyawannya bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat berarti dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawan serta memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terus belajar dalam mengambil keputusan.

3. Menyatakan kepercayaan pada kinerja tinggi.

Pemimpin percaya dan yakin kepada karyawannya bahwa karyawannya dapat bekerja lebih baik lagi dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Memberikan otonomi dari kendala birokrasi.

Pemimpin dapat mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Pemberdayaan Psikologis

Menurut (Spreitzer, 1995) Pemberdayaan Psikologis didefinisikan sebagai suatu proses pemberdayaan atau keadaan psikologis yang terwujud dalam empat kognisi: *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact*. Secara khusus, *meaning* berarti perasaan pribadi

bahwa pekerjaan seseorang adalah penting, *competence* mengacu pada *self-efficacy*, atau kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan tugas tugas, *self determination* menunjukkan persepsi kebebasan untuk memilih bagaimana untuk memulai dan melaksanakan tugas-tugas, *impact* mewakili satu derajat pandangan perilaku seseorang membuat perbedaan dalam hasil pekerjaan.

Indikator-Indikator Pemberdayaan Psikologis

Menurut (Spreitzer, 1995) konstruk Pemberdayaan Psikologis dengan empat dimensi yaitu:

1. Bermakna (*meaning*)

Merefleksikan derajat seseorang dimana seseorang percaya dan perhatian terhadap maksud suatu tujuan. Kebermaknaan dinilai berdasarkan standar pribadi seseorang atau berdasarkan standar kebutuhannya.

2. Mampu (*competence*)

Mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri yang spesifik untuk bekerja bersumber pada keyakinan individu pada kapabilitas dan pengetahuannya untuk dapat melaksanakan aktivitas dan tugas dengan keterampilan sehingga dapat mencapai kesuksesan.

3. Penentuan diri (*self determination*)

Merepresentasikan tingkatan dimana seseorang merasakan tanggungjawab yang timbal balik untuk tindakantindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, pada perasaan memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur perilaku.

4. Akibat (*Impact*)

Sebagai sebuah pengalaman memiliki pengaruh yang strategis administrative maupun operasional pada pekerjaan yang dapat memberikan perbedaan.

Secara bersama-sama keempat dimensi tersebut merefleksikan orientasi terhadap peran kerja secara aktif. Keempat dimensi diatas tergabung membentuk keseluruhan konstruk Pemberdayaan Psikologis, atau dengan kata lain apabila salah satu dimensi tidak ada, maka tingkat Pemberdayaan Psikologis yang diperoleh juga tidak maksimal.

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara dalam (Widodo, 2015:131) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan

yang diharapkan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2009:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Widodo, 2015:134) dalam mengukur kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerjanya.

2. Keahlian

Keahlian merupakan tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, inisiatif dan lain-lain.

3. Perilaku

Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengembalian keputusan dan penentuan prioritas.

METODE PENELITIAN

Analisis Kuantitatif

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2013:27) alat analisa yang bersifat kuantitatif adalah alat yang menggunakan model-model (misalnya matematika) dengan hasil yang disajikan berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterpretasikan dalam suatu uraian. Metode penelitian kuantitatif dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Analisis kuantitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas dan keandalan suatu penelitian tergantung pada alat ukur yang digunakan dan data yang diperoleh. Jika alat ukur yang digunakan tidak valid dan tidak handal, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu dilakukan 2 macam pengujian yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Salah satu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2012:348), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti. Sedangkan untuk mengukur kevalidan akan digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$R_{ix} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- Rix : Koefisien korelasi item total
- i : Skor item
- x : Skor total
- n : Jumlah sampel

Menurut (Santoso, 2002:277) untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji juga dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ table, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil negatif, serta r hasil $< r$ table, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Cara mencari r tabel adalah sebagai berikut. (Priyatno, 2011:68)

- a. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 menggunakan uji 2 sisi dengan jumlah data (n) maka akan didapat r tabel.
- b. Nilai r hasil/output SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono 2012:349). Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrument atau kuesioner, peneliti haruslah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang relevan kepada responden. Adapun sebagai teknik untuk mengukur reabilitas instrument yang berupa angket dengan skala likert ini dapat menggunakan rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* yaitu:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{ab^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$: Jumlah varian butir

δ_i^2 : Varian total

Menurut (Arikunto, 2013:245) setelah nilai koefisien reabilitas di peroleh, maka ditetapkan suatu nilai koefisien reabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Adapun kaidah keputusan suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah analisis grafik (normal probability plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut (Santoso, 2002:322) metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan metode gambar normal Probability Plots dalam program SPSS yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2011:288), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode pola grafik regresi (*scatterplot*). Menurut (Santoso, 2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut (Priyatno, 2011:292), uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode 1 dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Model pengujian yang sering digunakan adalah dengan *Uji Durbin Watson* (Uji DW).

Pengambilan keputusan pada uji DW sebagai berikut:

- a. $DU < DW < 4 - DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- b. $DW < DL < 4 - DL$ atau $DW > 4 - DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- c. $DL < DW < DL$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Agung Abdul Rasul, 2011:72), secara umum regresi linear tiga variabel dapat dimodelkan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- | | | | |
|-----------|--------------------|-------|--------------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan | X_1 | = <i>Empowering Leadership</i> |
| b_0 | = Konstanta | X_2 | = Pemberdayaan Psikologis |
| $b_{1,2}$ | = Koefisien | E | = <i>error term</i> |

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Individu/parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah (Priyatno, 2011: 68):

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \dots\dots\dots (6)$$

Keterangan :

- b_i = Koefisien regresi variabel i
- S_{b_i} = Standar error variabel i

Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis:

a. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $b_1 = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Secara Signifikan *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Ha: $b_1 \neq 0$: Terdapat Pengaruh Secara Signifikan *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $b_2 = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: $b_2 \neq 0$: Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (dk) = $n - k - 1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

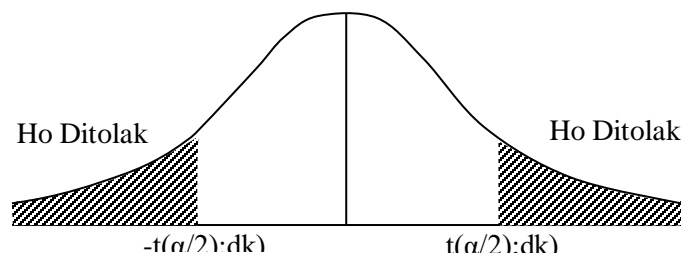
5. Kriteria Pengujian:

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

7. Gambar



Gambar 1. Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

8. Kesimpulan

Uji F (Pengujian Secara Serempak/Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut: (Priyatno, 201:67):

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots (7)$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi
- n = Jumlah data atau kasus
- k = Jumlah variabel indenpen

Tahap-tahap untuk melakukan uji F, adalah:

1. Menentukan Hipotesis:

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Secara Signifikan *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat Pengaruh Secara Signifikan *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 16.

4. Menentukan F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

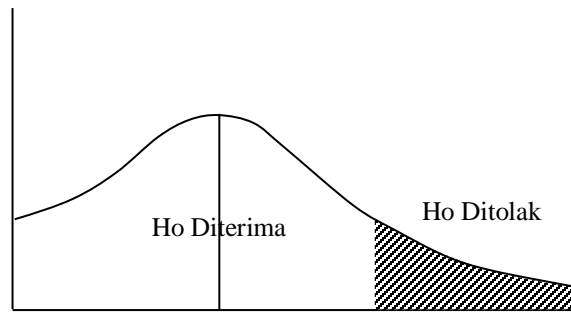
5. Kriteria Pengujian:

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

6. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

7. Gambar



Gambar 2. Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

8. Kesimpulan

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentasi sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentasi variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2 / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Priyatno, 2011:66).

Nilai KP dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut: (Ridwan dan Sunarto, 2010: 80-81)

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

Dimana :

KP (Koefisien Penentu) = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<i>Empowering Leadership (X₁)</i>			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.684	0.325	Valid
P2	0.760	0.325	Valid
P3	0.667	0.325	Valid

P4	0.625	0.325	Valid
P5	0.719	0.325	Valid
P6	0.645	0.325	Valid
P7	0.374	0.325	Valid
P8	0.347	0.325	Valid
P9	0.459	0.325	Valid
P10	0.351	0.325	Valid
P11	0.367	0.325	Valid
P12	0.485	0.325	Valid
Pemberdayaan Psikologis (X_2)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.744	0.325	Valid
P2	0.702	0.325	Valid
P3	0.748	0.325	Valid
P4	0.802	0.325	Valid
P5	0.880	0.325	Valid
P6	0.784	0.325	Valid
P7	0.564	0.325	Valid
P8	0.493	0.325	Valid
P9	0.564	0.325	Valid
P10	0.631	0.325	Valid
P11	0.817	0.325	Valid
P12	0.692	0.325	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.514	0.325	Valid
P2	0.526	0.325	Valid
P3	0.514	0.325	Valid
P4	0.475	0.325	Valid
P5	0.335	0.325	Valid
P6	0.668	0.325	Valid
P7	0.339	0.325	Valid
P8	0.637	0.325	Valid
P9	0.846	0.325	Valid
P10	0.749	0.325	Valid
P11	0.615	0.325	Valid
P12	0.713	0.325	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

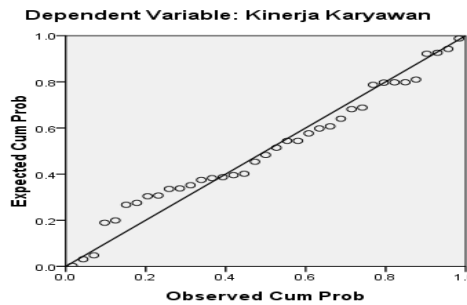
Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i>	0,863	Reliabel
Pemberdayaan Psikologis	0,930	Reliabel
Kinerja karyawan	0,878	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Normalitas

Pada gambar 3 grafik memperlihatkan P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Pplot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X_1 (*Empowering Leadership*) dan variabel X_2 (Pemberdayaan Psikologis) adalah normal.

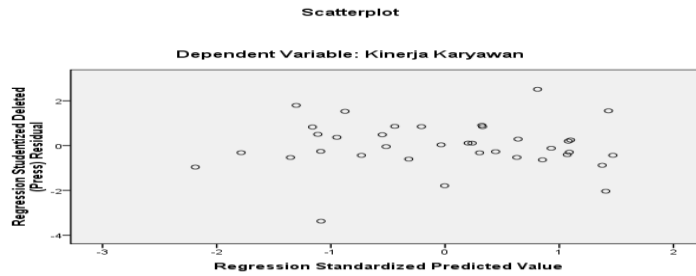
Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Empowering Leadership</i>	1.000	1.000
Pemberdayaan Psikologis	1.000	1.000

Sumber : Data diolah, 2017

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot

Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai DW sebesar 1,817 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

	Durbin-Watson
Model	
1	1.817

Sumber : Data diolah, 2017

DU diperoleh dari tabel *Durbin Watson* (DW) dengan $\alpha = 5\%$ $n=37= 1,590$. Jadi $1,590 < 1,817 < 2,410$ terdapat pada criteria a sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.130	5.179
1 Empowering Leadership	.258	.114
Pemberdayaan Psikologis	.667	.091

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan

program SPSS 16 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.130 + 0,258X_1 + 0,667X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.130 menyatakan bahwa jika *Empowering Leadership* (X_1) dan Pemberdayaan Psikologis (X_2) tidak ada atau bernilai nol (0) maka kinerja karyawan (Y) sebesar konstanta yaitu sebesar 2.130 satuan.
2. Nilai koefisien regresi *Empowering Leadership* (X_1) sebesar 0,258 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan *Empowering Leadership* (X_1), maka (Kinerja karyawan (Y)) akan naik sebesar 0,258 dengan ketentuan Pemberdayaan Psikologis (X_2) adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi Pemberdayaan Psikologis (X_2) sebesar 0,667 menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan X_2 (Pemberdayaan Psikologis) maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,667 dengan ketentuan *Empowering Leadership* (X_1) adalah tetap.

Pengujian Hipotesis parsial (Uji T)

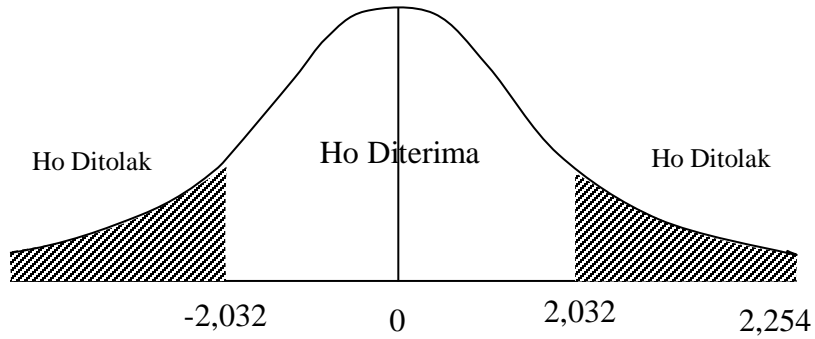
Tabel 6. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	.411	.683
1 Empowering Leadership	2.254	.031
Pemberdayaan Psikologis	7.343	.000

Sumber : Data diolah, 2017

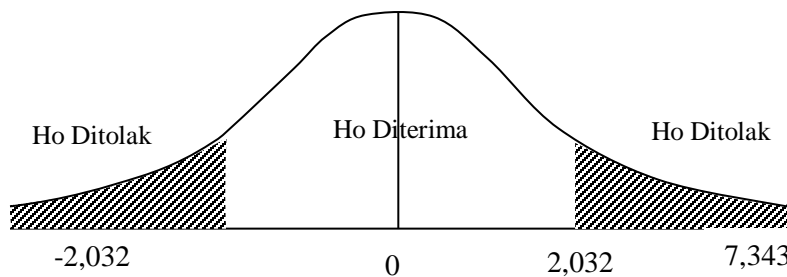
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 6 diperoleh:

1. Koefisien t-hitung X_1 (*Empowering Leadership*) sebesar 2,254 dengan t-tabel sebesar 2.032 maka X_1 (*Empowering Leadership*) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja), karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $2,254 > 2,032$ Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Daerah Penerimaan Hipotesis Uji-t Variabel Empowering Leadership (X₁)

2. Koefisien t-hitung X₂ (Pemberdayaan Psikologis) sebesar 7,343 dengan t-tabel sebesar 2,032 maka X₂ (Pemberdayaan Psikologis) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (Kinerja), karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yaitu $7,343 > 2,032$. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 6. Daerah Penerimaan Hipotesis Uji-t Variabel Pemberdayaan Psikologis (X₂)

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1282.777	2	641.388	29.709	.000 ^a
	Residual	734.034	34	21.589		
	Total	2016.811	36			

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien nilai F-hitung 29,709 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,28 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

Empowering Leadership dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	.798 ^a	.636

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,636 atau (63,6%). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja sebesar 0,636 atau (63,6%), sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja (Widodo, 2015).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa koefisien t-hitung X₁ (*Empowering Leadership*) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 2.254 > 2,032 dan koefisien t-hitung X₂ (Pemberdayaan Psikologis) lebih besar dari pada t-tabel yaitu 7.343 > 2,032 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X₁ (*Empowering Leadership*) dan variabel X₂ (Pemberdayaan Psikologis) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien nilai F-hitung 29,709 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,28 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1

Nilai *R Square* sebesar 0,636 atau (63,6%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja sebesar 0,636 atau (63,6%), sedangkan sisanya sebesar

36,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja (Widodo, 2015).

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah di uraikan, di ketahui secara statistik variabel *Empowering Leadership* dan pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja. Pengaruh *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis yang tergolong tinggi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1. Ini membuktikan bahwa Kinerja Karyawan sangat dapat di pengaruhi oleh *Empowering Leadership* dan Pemberdayaan Psikologis. Hal ini membuktikan bahwa *empowering leadership* sangat berperan untuk merangkul dan membina karyawan agar lebih berkekrativitas dalam bekerja, dan juga setiap karyawan membutuhkan pemberdayaan psikologis dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan motivasi diri dari karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis pemberdayaan mempunyai hubungan dengan kinerja jika ditinjau dari pendapat para ahli (Ahearne dan Mathieu, 2005:945) bahwa konseptualisasi memberdayakan melibatkan kepemimpinan, menyoroti pentingnya pekerjaan, memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan keyakinan bahwa kinerja akan menjadi tinggi, *empowering leadership* sebagai proses pelaksanaan kondisi yang memungkinkan berbagi kekuasaan dengan karyawan dengan menggambarkan pentingnya pekerjaan para karyawan, menyediakan pengambilan keputusan otonomi lebih besar, mengungkapkan kepercayaan akan kemampuan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Secara parsial *empowering leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Thamrin Brothers Baturaja. Pemberdayaan Psikologis (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Thamrin Brothers Baturaja.
2. Secara simultan *empowering leadership* (X1) dan pemberdayaan psikologis (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Thamrin Brothers Baturaja.

3. Nilai *R Square* sebesar 0,636 atau (63,6%) yang menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi *empowering leadership* (X1) dan pemberdayaan psikologis (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Thamrin Brothers Baturaja sebesar 0,636 atau (63,6%), sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka penulis mempunyai saran sebagai berikut:

1. PT. Thamrin Brothers Baturaja, Pembinaan dan pemberdayaan terhadap karyawan harus diperhatikan dengan sebaik baiknya, karena karyawan yang diberdayakan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dicapai.
2. Peneliti berikutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain *empowering leadership* dan pemberdayaan psikologis.
3. Peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai besarnya pengaruh *empowering leadership* dan pemberdayaan psikologis

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. 2005. To Empower or Not To Empower Your Sales Force: An Empirical Examination Of The Influence Of Leadership Empowerment Behavior On Customer Satisfaction And Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Debora. 2006. *Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*. Palangkaraya: Fakultas FISIP Universitas Kristen Palangkaraya.
- Fatchur Rohman, Armanu dan Novita. 2011. *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan dinas Tata Kota Dan Pengawasan Mataram*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghazali, Imam. 2007. *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Kuncoro. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga
- Maria Valeria Roellyanti. 2016. *Empowering Leadership Dan Peran Intrinsic Motivasion Sebagai Variabel Mediasi Dalam Upaya Meningkatkan Employee Creativity*. Yogyakarta. Dosen STTKD
- Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.BPFE
- Mutamimah, Munadharoh. 2013. *Analisis Empowering Leadership Dan Psychological Empowerment Dalam Organisasi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Islam Sultan Agung Semarang