

MENGUKUR EMPOWERMENT, SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDAR LAMPUNG

Nolita Yeni Siregar¹, Herlina²

Akuntansi¹, Manajemen² Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Skubal_khayyu@yahoo.co.id¹Ey4_ina@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini lebih menekankan pada pendekatan motivasional untuk menunjukkan efek komunikasi dalam organisasi mempengaruhi kerja empowerment tanpa mempertimbangkan adanya delegasi wewenang. Pendekatan ini kemudian dikenal dengan pendekatan psikologi dari empowerment. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini ingin menguji efek empowerment pada level individu yang memiliki hak yang sama dalam pekerjaan, sehingga diasumsikan bahwa tingkat pendelegasian power sama untuk setiap individu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Penelitian ini pemakaian-pemakaian data analysis SEM. Hasil-hasilnya pemakaian model-model dalam penelitian ini hypothesis I ini adalah efek arah dampak pada performa dari penceramah-penceramah dengan pekerjaan kepuasan termedia. Hypothesis II sudah tidak langsung pengaruh di performa dari penceramah-penceramah Kompetensi dengan termedia oleh variable-variable kepuasan pekerjaan. Hypothesis III, Sendiri Penentuan efek di pekerjaan kepuasan. Hypothesis IV adalah Sendiri Kemanjuran efek di pekerjaan kepuasan. Hypothesis V terbukti tidak pengaruh bersifat organisasi budaya diatas pekerjaan kepuasan. Hypothesis VI terbukti bahwa Empowerment tidak mempengaruhi performa . Hypothesis VII Sendiri Kemanjuran terbukti itu mempengaruhi performa. Hypothesis VIII, itu pengaruh-pengaruh undefined itu performa bersifat organisasi budaya. Hypothesis IX terbukti itu pekerjaan kepuasan pengaruh-pengaruh undefined itu performa. Hypothesis X giliran-giliran Pekerjaan Kepuasan Empowerment tidak dapat o. efek diatas performa.

Kata-kata kunci : *Empowerment , Sendiri- Kemanjuran, Bersifat organisasi Budaya , Pekerjaan Kepuasan , Performa Perguruan-perguruan tinggi*

ABSTRACT

This study emphasizes the motivational approach to demonstrate the effects of communication within the organization affects the work of empowerment without considering the presence of the delegation of authority. This approach was chosen for this study to test the effect of empowerment at the individual level that have the same rights in the work, so it is assumed that the same level of delegation of power to each individual. The success of an organization is influenced by the performance (job performance) of employees. Sampling techniques and for the determination of the sample conducted stratified random sampling. This study uses data analysis SEM. Results The

use of models in this study hypothesis I in this study was the effect of the indirect impact on the performance of lecturers with job satisfaction mediated. Hypothesis II has no direct influence on the performance of lecturers Competence with mediated by job satisfaction variables. Hypothesis III, Self-Determination effect on job satisfaction. Hypothesis IV is Self Efficacy effect on job satisfaction. Hypothesis V proved no influence of organizational culture on job satisfaction. Hypothesis VI proved that the Empowerment does not affect the performance. Hypothesis VII Self Efficacy proven that affect the performance. Hypothesis VIII, it affects the performance of organizational culture. Hypothesis IX proved that job satisfaction affects the performance. Hypothesis X turns Job Satisfaction Empowerment can not mediate the effect on performance.

Keywords : *Empowerment, Self-Efficacy, Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance College*

1. PENDAHULUAN

Penelitian *empowerment* menjadi menarik ketika sebagian besar penelitian memiliki fokus pada hubungan langsung antara praktik *empowerment* dan luaran pekerjaan. Realita praktik juga menunjukkan bahwa tritmen *empowerment* yang dilakukan oleh atasan tidak selalu memberikan konsekuensi yang positif (Argyris dalam Jian et al.,2011). Review penelitian yang dilakukan oleh Bowen dan Lawler dalam Spreitzer (1995) menjelaskan adanya temuan penelitian yang tidak konklusif, bahwa *empowerment* tidak selalu memberikan konsekuensi positif.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa *empowerment* memberikan efek pada kondisi-kondisi tertentu. Hal ini didukung oleh pernyataan Coote et al. (2004) yang memberikan pendapat bahwa perlu adanya pemahaman yang komprehensif untuk menjelaskan pada kondisi apa *empowerment* bekerja dan memberikan efek positif bagi organisasi. Temuan penelitian yang tidak konklusif memberikan penjelasan adanya kemungkinan hubungan lain yang terjadi antar *empowerment* dan variabel konsekuen yang diteliti, Jian et al., (2011) menyebutnya sebagai kondisi eksternal. Bowen dan Lawler (1992) menyatakan bahwa kondisi tertentu dalam organisasi membatasi efektivitas *empowerment* dalam organisasi.

Drake, Wong dan Salter (2007) menyebut kondisi ini sebagai kondisi eksternal yang dijelaskan oleh lingkungan kerja. Penelitian ini memprediksi

adanya variabel mediasi yang mempengaruhi efek *empowerment* terhadap kinerja sebagai variabel konsekuen.

Empowerment dapat dipahami dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan relasional dan pendekatan motivasional. Penelitian ini lebih menekankan pada pendekatan motivasional untuk menunjukkan efek komunikasi dalam organisasi mempengaruhi kerja *empowerment* tanpa mempertimbangkan adanya delegasi wewenang.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. 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 Gibson (2000). Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2000) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja.

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. 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. Pendidikan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi yang penuh tantangan. Berkaitan dengan hal tersebut, sangat disadari

bahwa pendidikan merupakan fundamen bagi suatu bangsa; Meskipun pengembangan SDM tidak mutlak hanya dapat dilakukan melalui pendidikan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan merupakan wahana utama untuk pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis, terprogram, dan berjenjang.

Perguruan Tinggi yang Ideal (*das sollen*) harus memenuhi kriteria antara lain, memiliki SDM profesional dan bermutu, sanggup membangun kepercayaan masyarakat, memiliki sarana-prasarana dan fasilitas pendidikan yang memadai, organisasi berjalan secara efektif dan dinamis, serta selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerjanya (Wiradinata, 2005). Kinerja Perguruan Tinggi diwujudkan dalam peringkat Akreditasi yang dievaluasi oleh BAN PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi) secara berkala.

Sementara itu fenomena atau gambaran empirik universitas swasta di daerah (*das sein*) khususnya di Provinsi Lampung yaitu di kota Bandar Lampung memperlihatkan; tingkat pendidikan dan kepakaran pimpinan relatif rendah, posisi jabatan kunci masih ada yang dirangkap oleh dosen/pejabat PTN/PNS lainnya, organisasi belum berjalan dinamis dan efektif (adanya kendala hubungan yayasan dengan universitas), kualitas lulusan rendah, sarana kampus dan fasilitas akademik lainnya relatif terbatas, kepercayaan *stakeholders* kecil bahkan belum tampak, peringkat akreditasi BAN PT sebagian besar masih berkisar pada peringkat C. Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Bandar Lampung terdiri dari 5 Universitas, 1 Institut, dan 8 Sekolah Tinggi. Untuk Perguruan Tinggi yang memiliki fakultas ekonomi di wilayah Bandar Lampung terdiri dari 3 universitas, 1 institut dan 4 Sekolah Tinggi Ekonomi.

Beberapa Perguruan tinggi Swasta di Bandar Lampung masih didominasi oleh peringkat akreditasi C. Perguruan tinggi tersebut telah memiliki *student body* yang cukup besar dan perguruan tinggi yang diperhitungkan di daerah Bandar Lampung. Namun kinerja perguruan tinggi tersebut menunjukkan bahwa upaya-upaya pengembangan Kinerja Universitas swasta, khususnya di daerah, nampaknya belum diimbangi dan mendapat dukungan yang memadai diantaranya dari *sumber daya pimpinan* selaku pengelola dan penanggung jawab utama kinerja

lembaganya. Sumber daya yang dimaksud sebagai bentuk kualitas Kompetensi Individu, Kreativitas pimpinan dan Faktor Lingkungan. Sehingga upaya-upaya yang telah dilakukannya belum dapat menciptakan keberhasilan Kinerja Universitas.

Kepuasan kerja para karyawan bagi perusahaan akan bermanfaat dalam rangka meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut, meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut, meningkatkan output perusahaan dan efisiensi biaya dalam menangani masalah karyawan. Sedangkan bagi karyawan kepuasan kerja yang mereka alami menjadi salah satu indikator dalam peningkatan kesejahteraan hidup mereka (Sigiro dan Suyono, 2005). Banyak faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja individu dari faktor internal individu, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan. Sedangkan jika dipandang dari faktor luar individu adalah *hygienes* seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pendapatan, hubungan dengan sesama pegawai dan kondisi lingkungan kerja (King, 1990; dalam Sigiro dan Suyono, 2005).

Dengan menggunakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, terdapat beberapa *research gap* dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Debora (2006), peningkatan kepuasan kerja disebabkan oleh adanya pemberian *empowerment* (pemberdayaan). Menurut Nugroho (2004) *empowerment* (pemberdayaan) juga berpengaruh positif. Paulus dan Sigiro (2005) berpandangan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat terbentuk karena *self efficacy*. Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi dan rendah tingkat kepuasannya juga akan berbeda. Koesmono (2005), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan, selain itu budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung dan terhadap kinerja. Sedangkan Bowen dan Lawler dalam Spreitzer (1995) menjelaskan adanya temuan penelitian bahwa *empowerment* tidak selalu memberikan konsekuensi positif.

Berdasarkan Fenomena yang ada dan adanya *Research Gap* diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy*

dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Penelitian dilakukan pada studi kasus Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Bandar Lampung. Hal ini karena pada Perguruan Tinggi Swasta yang ada menunjukkan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukannya belum dapat menciptakan keberhasilan Kinerja Universitas.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Peubah Yang Diukur

Populasi dalam penelitian adalah dosen perguruan tinggi swasta di Lampung. Sedangkan ukuran sampel sejumlah tersebut diperoleh berdasarkan acuan rumus (David, Rubin : 1997 : 271), sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \cdot \alpha \cdot p \cdot q}{N \cdot e \cdot Z^2 \alpha \cdot p \cdot q}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Z = Z table pada $\alpha 0,05 = 1,96$

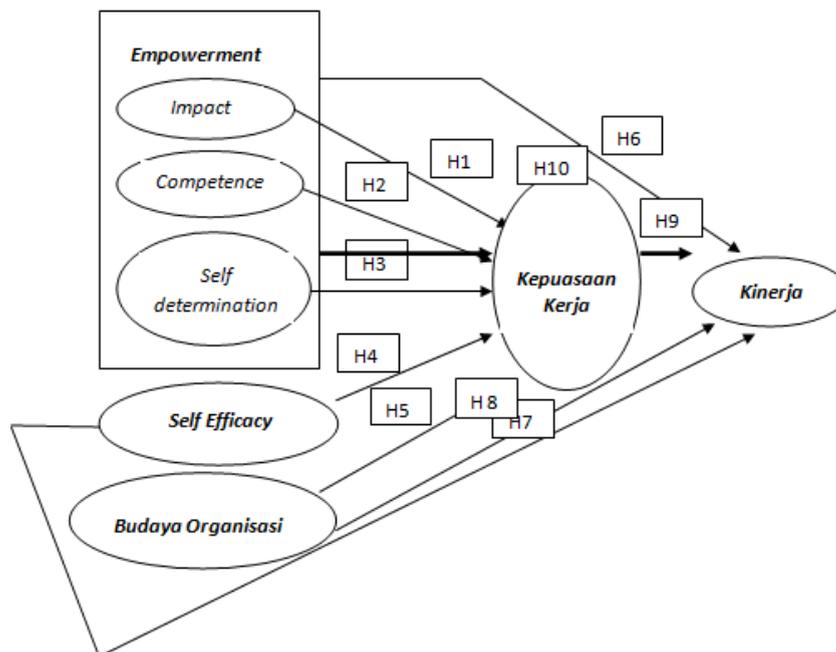
p = peluang sukses (0,5)

q = peluang gagal (0,5)

$$\text{Untuk } \alpha = 0,05, n = \frac{414 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{414 \times (0,05)^2 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 199 \text{ dosen / respoden}$$

Jumlah sampel bagi setiap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) ditetapkan berdasarkan norma proportional random sampling. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling dan untuk penetapan sampelnya dilakukan secara *stratified random sampling*. yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan membagi kelompok-kelompok dalam kelompok tersebut diambil secara sengaja.

2.2 Model Yang digunakan



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: Debora (2006), Sigoro dan Suyono (2005), Engko (2006), Soedjono(2005), Koesmono (2006), Guritno (2005) Palupi, et.al(2012) dikembangkan dalam penelitian ini.

2.3 Rancangan Penelitian

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Keterangan | Pengukuran |
|--------------------------|--|--|
| Empowerment | Program yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka untuk mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan memengaruhi pilihan | Skala Likert 1 – 7 dengan 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju) |
| Self Efficacy | Keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang memengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. | Skala Likert 1 – 7 dengan 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju) |
| Budaya organisasi | sistem atau pola-pola nilai, simbol, ritual, mitos, dan praktek-praktek yang terus berlanjut; mengarahkan orang untuk berperilaku dan dalam upaya memecahkan masalah | Skala Likert 1 – 7 dengan 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju) |
| Kepuasan Kerja | Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. | Skala Likert 1-7 Dengan 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju) |

| | | |
|----------------|---|--|
| Kinerja | Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atau kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. | Skala Likert 1 – 7 dengan 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 7 (Sangat Setuju) |
|----------------|---|--|

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner secara personal. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan berisi dua bagian utama. **Bagian pertama** adalah tentang profil sosial responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sedangkan **bagian kedua** berisi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun skala yang digunakan sebagai pengukuran variabel pada jawaban atau isian kuesioner dari para responden adalah dengan menggunakan skala *like likert*, yang berisi tujuh tingkat jawaban dari 1 sangat tidak setuju samapi 7 sangat setuju.

2.5 Analisis Data

2.5.1 SEM

Metode analisis yang dipilih yang dipilih dalam penelitian ini untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*), yang dioperasikan melalui program AMOS. Model persamaan structural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relative “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2006).

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{error}$$

Rumus Model Persamaan Structural

$$\begin{aligned} \text{Kepuasan Kerja} &: \beta_1 Ep + \beta_2 S. \text{ Eff} + \beta_3 BO + Z_1 \\ \text{Kinerja} &: \beta_1 Ep + \beta_3 BO + \beta_4 KK + Z_2 \end{aligned}$$

Sedangkan model pengukuran persamaan pada penelitian ini seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2.3 Tabel Pengukuran

| Konsep Exogenous (model pengukuran) | Konsep Endogenous (model pengukuran) |
|---|--|
| $X1 = \lambda_1 ep + e1$ | $X22 = \lambda_{22} \text{Kep.Ker} + e22$ |
| $X2 = \lambda_2 ep + e2$ | $X23 = \lambda_{23} \text{Kep.Ker} + e23$ |
| $X3 = \lambda_3 ep + e3$ | $X24 = \lambda_{24} \text{Kep.Ker} + e24$ |
| $X4 = \lambda_4 ep + e4$ | $X25 = \lambda_{25} \text{Kep. Ker} + e25$ |
| $X5 = \lambda_5 ep + e5$ | $X26 = \lambda_{26} \text{Kep. Ker} + e26$ |
| $X6 = \lambda_6 ep + e6$ | $X27 = \lambda_{27} \text{Kin. Kar} + e27$ |
| $X7 = \lambda_7 ep + e7$ | $X28 = \lambda_{28} \text{Kin. Kar} + e28$ |
| $X8 = \lambda_8 ep + e8$ | $X29 = \lambda_{29} \text{Kin. Kar} + e29$ |
| $X9 = \lambda_9 ep + e9$ | $X30 = \lambda_{30} \text{Kin. Kar} + e30$ |
| $X10 = \lambda_{10} ep + e10$ | $X31 = \lambda_{31} \text{Kin. Kar} + e31$ |
| $X11 = \lambda_{11} \text{S.eff} + e11$ | $X32 = \lambda_{32} \text{Kin. Kar} + e32$ |
| $X12 = \lambda_{12} \text{S.eff} + e12$ | |
| $X13 = \lambda_{13} \text{S.eff} + e13$ | |
| $X14 = \lambda_{14} \text{S.eff} + e14$ | |
| $X15 = \lambda_{15} \text{BO} + e15$ | |
| $X16 = \lambda_{16} \text{BO} + e16$ | |
| $X17 = \lambda_{17} \text{BO} + e17$ | |
| $X18 = \lambda_{18} \text{BO} + e18$ | |
| $X19 = \lambda_{19} \text{BO} + e19$ | |
| $X20 = \lambda_{20} \text{BO} + e20$ | |
| $X21 = \lambda_{21} \text{BO} + e21$ | |

Kesesuaian medel dievaluasi melalui telaaah terhadap berbagai kriterian goodness of fit. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan linearitas, outlier, dan multikolinearity serta singularity. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan *cut of valuenya* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak.

- X2 – Chi square Statistik. Model yang diuji dipandang baik/memuaskan apabila nilai chi-squarenya rendah. Semakin kecil X2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan cut off value sebesar $p > 0,005$ atau $p > 0,10$.
- RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et al, 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau

sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model yang berdasarkan *degrees of freedom* (Browne & Cudeck dalam Ferdinand, 2006).

- GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistical yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*.”
- AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair et al. Hulland et al. dalam Ferdinand, 2006)
- CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi square x2 relatif. Bila nilai x2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle dalam Ferdinand, 2006).
- TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah > 0,95 (Hair et al. 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle dalam Ferdinand, 2006).
- CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi (Arbuckle dalam Ferdinand, 2000). Nilai yang direkomendasikan adalah CFI lebih besar atau sama dengan 0,95.

Sebuah model dinyatakan layak jika masing-masing indeks tersebut mempunyai *cut of value* seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

| Goodness of-fit index | Cut-off Value |
|------------------------------------|--------------------|
| <i>c2 – Chi-square</i> | < chi square table |
| 1. Significance Probability | ≥ 0.05 |
| 2. RMSEA | ≤ 0.08 |
| 3. GFI | ≥ 0.90 |
| 4. AGFI | ≥ 0.90 |
| 5. CMIN/DF | ≤ 2.00 |
| 6. TLI | ≥ 0.95 |
| 7. CFI | ≥ 0.95 |

Langkah terakhir dalam SEM adalah menginteprestasikan dan memodefikasi model, khususnya bagi model-model yang tidak memenuhi syarat dalam proses pengujian yang dilakukan. Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik (Tabachnick dan Fidell, dalam Ferdinand 2006). Modifikasi model pertama kali diuji dengan menguji *standardized residual* yang dilakukan oleh model. *Cut-off* value sebesar 2,58 (Hair et al, Joreskog dalam Ferdinand, A, 2006) dapat digunakan untuk menilai signifikan tidaknya residual yang dihasilkan oleh model. Nilai *residual value* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 diinterprestasikan sebagai signifikan secara statis pada tingkat 5%, dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

3.1.1 Kriteria goodness-of-fit

Tabel 3.1. Evaluasi Kriteria Goodness-Of-Fit

| No. | Indeks | Cut-off | Model Penelitian |
|-----|-------------------------|-------------|------------------|
| 1 | Chi-Square | Kecil | 397,314 |
| 2 | Probabilitas Chi-Square | $\geq 0,05$ | 0,000 |
| 3 | CMIN/DF | ≤ 2.00 | 26,488 |
| 4 | RMSEA | ≤ 0.08 | 0,359 |
| 5 | TLI | ≥ 0.90 | 0,618 |
| 6 | CFI | ≥ 0.90 | 0,133 |

Sumber : Kusnandi, 2008

Hasil uji goodness of fit pada model standar yang diusulkan akan diuraikan satu per satu sebagai berikut.

a. Chi Square

Hasil penghitungan *chi square* sebesar 397,314 dengan *significance probability* 0,000, sehingga nilai *chi square* tersebut signifikan pada $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa ada perbedaan antara sampel dengan populasi. Dapat juga

dikatakan bahwa perbedaan antara sampel dengan populasi adalah besar dan signifikan.

b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Hasil RMSEA yang diharapkan agar model dapat diterima adalah $\leq 0,08$. Nilai RMSEA yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,359, hasil tersebut dinilai tidak baik, karena tidak memenuhi ketentuan lebih kecil atau sama dengan 0,08.

c. TLI (*Tucker Lewis Index*)

Nilai yang diharapkan adalah $TLI \geq 0,95$. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa TLI sebesar 0,618 adalah tidak baik karena kurang daripada 0,95.

d. CMIN/DF

CMIN/DF yang diharapkan agar model dapat diterima adalah $\leq 2,00$. Nilai CMIN/DF yang dihasilkan dari penghitungan adalah sebesar 26,488. Hasil tersebut tidak baik, karena tidak memenuhi ketentuan lebih kecil dari 2,00.

Uji Kausalitas (Regression Weight)

Tabel 3.2. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|----------------|------|-------------------|----------|------|--------|------|
| Kepuasan kerja | <--- | SelfEfficacy | -.438 | .135 | -3.259 | .001 |
| Kepuasan kerja | <--- | Budaya organisasi | .256 | .065 | 3.930 | *** |
| Kepuasan kerja | <--- | Competence | -.470 | .106 | -4.433 | *** |
| Kepuasan kerja | <--- | SelfDetermination | .278 | .083 | 3.359 | *** |
| Kepuasan kerja | <--- | Impact | .664 | .074 | 8.983 | *** |
| Kepuasan kerja | <--- | Empowerment | -.252 | .036 | -7.018 | *** |
| Kinerja | <--- | Kepuasan kerja | -.131 | .052 | -2.543 | .011 |
| Kinerja | <--- | SelfEfficacy | .468 | .080 | 5.870 | *** |
| Kinerja | <--- | Budaya organisasi | .198 | .039 | 5.018 | *** |
| Kinerja | <--- | Empowerment | .027 | .024 | 1.110 | .267 |

Sumber : Data diolah, Amos 21. 2014

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk Structural Equation Model (SEM) sebagai berikut :

$$Y_1 = -0,438X_1 + 0,256X_2 - 0,470X_3 + 0,278X_4 + 0,664X_5 - 0,252X_6$$

$$Y_2 = 0,468X_1 + 0,198X_2 + 0,027X_6 - 0,131Y_1$$

Keterangan :

X₁ = Self Efficacy

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Competence

X₄ = Self Determination

X₅ = Impact

X₆ = Empowerment

Y₁ = Kepuasan Kerja

Y₂ = Kinerja

Tabel 3.3. Koefisien Determinasi (*Squared Multiple Correlation*)

| Variabel | Estimate |
|----------------|----------|
| Kepuasan Kerja | 0,800 |
| Kinerja | 0,306 |

Sumber: Data diolah. Amos 21. 2014

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa dalam model ini variabel yang secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada nilai kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 80%, yang didasarkan pada kontribusi dari enam variabel yaitu *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, *Competence*, *Self Determination*, *Impact*, dan *Empowerment*, sedangkan terhadap Kinerja (Y2) pengaruh sebesar 30,6% didasarkan pada kontribusi 4 variabel yaitu *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, *Empowerment*, dan Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Baik pengaruh langsung, pengaruh tak langsung, ataupun pengaruh total variabel anteseden.

3.2 Pengaruh Langsung (*Direct*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)

3.2.1 Besarnya *Direct Effect*

Tabel 3.4. Hasil Estimasi Direct Effect.

| | Empowerment | Impact | Self Determination | Competence | Budaya Organisasi | Self Efficacy | Kepuasan Kerja |
|----------------|-------------|--------|--------------------|------------|-------------------|---------------|----------------|
| Kepuasan Kerja | -0,252 | 0,664 | 0,278 | -0,470 | 0,256 | -0,438 | 0,000 |
| Kinerja | 0,027 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,198 | 0,468 | -0,131 |

Sumber: Data diolah. Amos 21. 2014

3.2.2 Besarnya Indirect Effect dan Total Effect

Tabel 3.5. Besar Indirect Effect

| | Empowerment | Impact | Self Determination | Competence | Budaya Organisasi | Self Efficacy | Kepuasan Kerja |
|----------------|-------------|--------|--------------------|------------|-------------------|---------------|----------------|
| Kepuasan kerja | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Kinerja | .033 | -.087 | -.037 | .062 | -.034 | .058 | .000 |

Sumber: Data diolah. Amos 21. 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka Indirect Effect atau nilai pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi *empowerment, impact, self determination, competence, budaya organisasi, dan self efficacy*. Sedangkan total effect antar variabel yang dihasilkan dalam model dan hasil penelitian adalah total pengaruh empowerment, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja yang merupakan penjumlahan dari *direct effect + indirect effect*. Berikut tabel total effect.

Tabel 3.6. Besar Total Effect

| | Impact | Empowerment | SelfDetermination | Competence | Budayaorganisasi | SelfEfficacy | Kepuasan kerja |
|----------------|--------|-------------|-------------------|------------|------------------|--------------|----------------|
| Kepuasan kerja | -.252 | .664 | .278 | -.470 | .256 | -.438 | .000 |
| Kinerja | .060 | -.087 | -.037 | .062 | .164 | .526 | -.131 |

Sumber: Data diolah. Amos 21. 2014

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 3.7. Kesimpulan Hipotesis

| | Hipotesis | Hasil Uji |
|-----|--|-----------|
| H1 | Impact berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H2 | Competence berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H3 | Self Determination berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H4 | Self Efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H5 | Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H6 | Empowerment berpengaruh terhadap kinerja | Ditolak |
| H7 | Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja | Diterima |
| H8 | Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja | Diterima |
| H9 | Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja | Diterima |
| H10 | Kepuasan Kerja memediasi efek Empowerment terhadap kinerja | Ditolak |

3.3.1 Uji Hipotesis I

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel *impact* dengan kepuasan kerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 8,983 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis I penelitian ini dapat diterima.

3.3.2 Uji Hipotesis II

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel *Competence* dengan kepuasan kerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar -4,433 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas -1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis II penelitian ini dapat diterima.

3.3.3 Uji Hipotesis III

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel *Self Determination* dengan kepuasan kerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 3,359 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis III penelitian ini dapat diterima.

3.3.4 Uji Hipotesis IV

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel *Self Efficacy* dengan kepuasan kerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar -3,259 dengan nilai P sebesar 0,001. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas -1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis IV penelitian ini dapat diterima.

3.3.5 Uji Hipotesis V

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel Budaya organisasi dengan kepuasan kerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 3,930 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan

nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis V penelitian ini dapat diterima.

3.3.6 Uji Hipotesis VI

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel *Empowerment* dengan kinerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 1,110 dengan nilai P sebesar 0,267. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di bawah 1,96 untuk CR dan di atas 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis VI penelitian ini tidak dapat diterima.

3.3.7 Uji Hipotesis VII

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel *Self Efficacy* dengan kinerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 5,870 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis VII penelitian ini dapat diterima.

3.3.8 Uji Hipotesis VIII

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel Budaya organisasi dengan kinerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 5,018 dengan nilai P sebesar 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis VIII penelitian ini dapat diterima

3.3.9 Uji Hipotesis IX

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan kinerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar -2,543 dengan nilai P sebesar 0,011. Kedua nilai ini menunjukkan nilai di atas -1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis IX penelitian ini dapat diterima.

3.3.10 Uji Hipotesis X

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada indirect effect kepuasan kerja memediasi *empowerment* terhadap kinerja yang tampak hasil pengujian adalah sebesar 0,033. Nilai ini menunjukkan nilai di bawah 1,96 untuk CR, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis X penelitian ini tidak dapat diterima.

3.4 Pembahasan Terhadap Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Pengaruh

Model dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki tingkat kesesuaian yang kurang baik. Kemudian kesesuaian terkait dengan nilai TLI sebesar 0,618 yang diharapkan $\geq 0,95$ berarti tidak baik. Selanjutnya kesesuaian terkait nilai CMIN /DF sebesar 26,488 yang diharapkan sebesar $\leq 2,00$ berarti tidak sesuai, karena > 2 . Selanjutnya Formulasi yang dihasilkan dari Uji Kausalitas (*Regresson Weight*) adalah $Y_1 = -0,438X_1 + 0,256X_2 - 0,470X_3 + 0,278X_4 + 0,664X_5 - 0,252X_6$ dan $Y_2 = 0,468X_1 + 0,198X_2 + 0,027X_6 - 0,131Y_1$.

Sedangkan hasil uji determinasi, menyatakan bahwa beberapa variabel secara bersama-sama memberikan pengaruhnya kepada nilai kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar 80%, yang didasarkan pada kontribusi dari enam variabel yaitu *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, *Competence*, *Self Determination*, *Impact*, dan *Empowerment*, sedangkan terhadap Kinerja (Y_2) pengaruh sebesar 30,6% didasarkan pada kontribusi 4 variabel yaitu *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, *Empowerment*, dan Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Baik pengaruh langsung, pengaruh tak langsung, ataupun pengaruh total variabel anteseden.

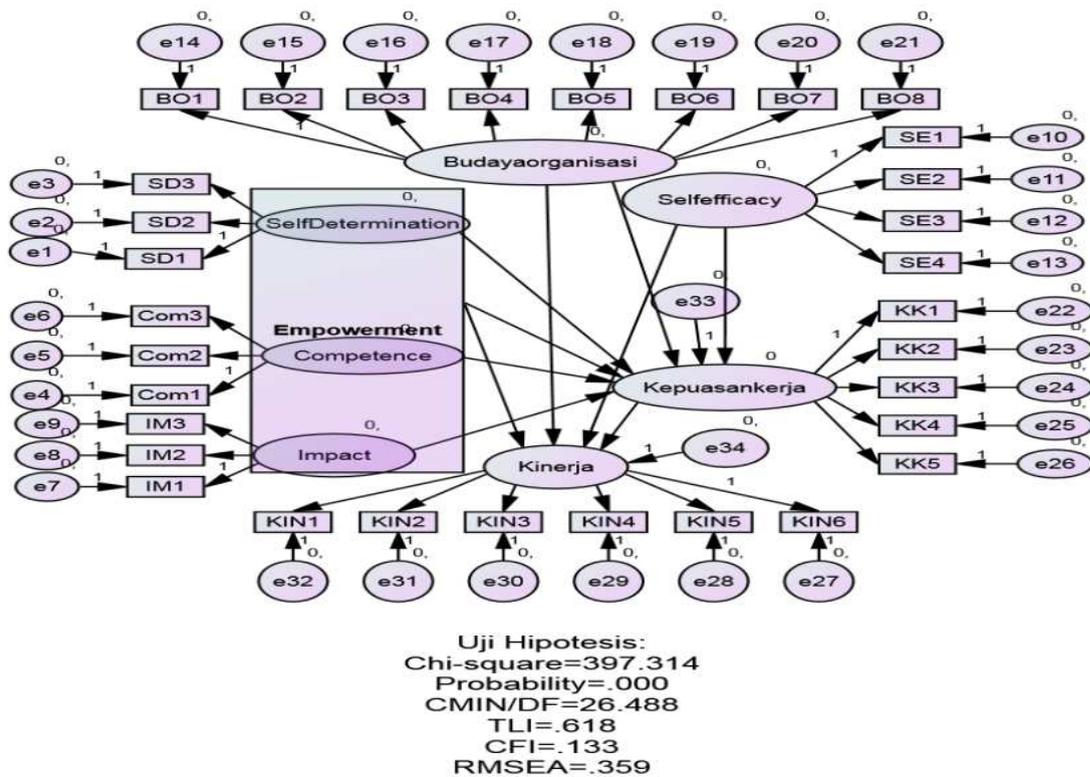
Hipotesis I, *Impact* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersarakan nilai chi-square, jumlah sampel dalam penelitian ini dibanding dengan jumlah populasi berbeda secara signifikan, sehingga kemungkinan tanggapan responden atas permasalahan yang terjadi mencerminkan vigurasi yang variatif. **Hipotesis II**, ada pengaruh *Competence* terhadap kepuasan kerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis

II penelitian ini dapat diterima. Selain itu dimungkinkan tanggapan responden yang bervariasi yang bersumber dari jumlah sampel dan jumlah populasi relatif berbeda secara signifikan.

Hipotesis III, Self Determination berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat dikatakan bahwa hipotesis III penelitian ini dapat diterima. Selain itu Direct Effect, juga menunjukkan nilai sebesar 0,278. Tetapi di sisi lain yaitu Indirect Effect pengaruh tidak langsung yaitu sebesar -0,037. **Hipotesis IV**, Self Efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat dikatakan bahwa hipotesis IV penelitian ini dapat diterima. Selain itu direct effect, juga menunjukkan nilai sebesar -0,438. Tetapi di sisi lain yaitu Indirect Effect pengaruh tidak langsung yang tercermin pada Total Effect sebesar 0,058. **Hipotesis V**, ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis V penelitian ini dapat diterima. Selain itu Direct Effect, menunjukkan nilai sebesar 0,256. Indirect Effect pengaruh tidak langsung, tercermin sebesar -0,034.

Hipotesis VI, Empowerment tidak berpengaruh terhadap kinerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis VI penelitian ini tidak dapat diterima. Selain itu Direct Effect, menunjukkan nilai negatif sebesar -0,252. Indirect Effect pengaruh tidak langsung, tercermin sebesar 0,033. **Hipotesis VII**, Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis VII penelitian ini dapat diterima. Selain itu Direct Effect, menunjukkan nilai sebesar -0,438. Indirect Effect pengaruh tidak langsung, tercermin sebesar 0,058.

Hipotesis VIII, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis VIII penelitian ini dapat diterima. Selain itu Direct Effect, menunjukkan nilai sebesar 0,198. **Hipotesis IX**, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis IX penelitian ini dapat diterima. Selain itu Direct Effect, menunjukkan nilai sebesar -0,131. **Hipotesis X**, Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi efek Empowerment terhadap kinerja. dapat dikatakan bahwa hipotesis X penelitian ini tidak dapat diterima. Penjelasan tersebut dapat divisualisasikan pada diagram sebagai berikut:



4. KESIMPULAN

Penelitian ini telah dilakukan pada tahapan 70% penyelesaian. Tahapan yang telah dilakukan setelah dilakukan KIN observasi awal dan studi Literatur adalah;

1. Penyelesaian kuesioner.

Kuesioner yang akan diberikan kepada responden dirancang sesuai dengan konstruk dan indikator masing-masing variabel penelitian. Masing-masing pernyataan penelitian menggunakan skala likert, yang berisi tujuh tingkat jawaban dari 1 sangat tidak setuju sampai 7 sangat setuju. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu akan diuji untuk mendapat kan hasil yang valid dan realible.

2. Penentuan Responden

Responden yang akan dijadikan sampel adalah Dosen ekonomi dari perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung yang memiliki jurusan manajemen dan akuntansi. Ada 5 Perguruan Tinggi yang dijadikan

sampel penelitian adalah: Universitas Bandar Lampung, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Universitas Mitra Lampung, Universitas Malahayati dan STIE Prasetiya Mandiri, pemilihan sampel yaitu menggunakan *metode stratified random sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arbuckle, J.L. 1997, **Amos User's Guide Version 3.6**, Chicago; Smallwaters
- [2] Augusty, Ferdinand, 2006, **Structural Equation Model dalam Penelitian Manajemen**, BP Undip: Semarang.
- [3] Bowen, David E dan Lawler III, Edward. E, 1992, The Empowerment of Service Workers: What, Why and How when. **Sloan Man Review/ Spring**.
- [4] Coote, L.V., Price, E. dan Ackfeldt, A., (2004), "An Investigating into the antecedents of goal congruence in retail service settings, "*Journal of Services Marketing*, 18:547-559.
- [5] Debora, 2006, Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta, **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol. 8, No. 2.
- [6] Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, **Organizations**, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- [7] Hair, J, F, Anderson, R, E, Tathom, R.L and Black, W. L. 1995, **Multivariate Data Analysis (Fourth Edition)**, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- [8] Jian J.Y, Li-Yun Sun dan Kenneth S. Law, (2011), "Job Satisfaction and Organization Structure as Moderators of the Effects of Empowerment OCB: A Self-Consistency and Social Exchange Perspective, "*International Journal of Management*, 28.
- [9] Koesmono, Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivais dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol. 7, No.

- [10] Lawler III, 1998, **Job Satisfaction and Expression Of Emotion in Organizations.**
- [11] Mangkunegara, A.P, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I**, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Sigiyo 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.
- [13] Sigiyo 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.