

**EMPOWERMENT OF THE JOB ROLE,
LECTURER AND PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION AND DISCIPLINE
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN AKPELNI SEMARANG**

Pujo Widodo¹⁾, Moh. Mukeri Warso²⁾, Maria Magdalena M.³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This study aims to examine and analyze the role of empowerment, motivation and discipline on Employee Performance in Akpelni Semarang. This study was conducted using population and held on Akpelni employees who have a minimum term of 5 years. Engineering test data used in this study include validity, reliability test, regression analysis and t test. ,

Data collected was tested for validity by factor analysis method and tested reliability coefficient alpha (Cronbach Alpha). The data is valid and reliability test results show the number of variables Empowerment 0.761, 0.761 for the variable of motivation, discipline and 0.695 to 0.699 for the variable Employee Performance.

Results of analysis and discussion showed that empowerment and significant positive effect on employee performance, motivation and no significant negative effect on employee performance and Disciplinary positive and significant impact on employee performance.

The analysis showed that the empowerment effect on employee performance directly, motivation does not directly influence employee performance and discipline influence on employee performance directly

Keywords: Empowerment, Motivation, Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Peran Pemberdayaan, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di Akpelni Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode populasi dan dilaksanakan pada karyawan di Akpelni yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi dan uji t. .

Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*). Data tersebut valid dan hasil uji reliabilitasnya menunjukkan angka 0,761 untuk variabel Pemberdayaan, 0,761 untuk variabel Motivasi, 0,695 untuk Kesiapan dan 0,699 untuk variabel Kinerja Karyawan.

Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara langsung, Motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara langsung

Kata Kunci: Pemberdayaan, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam usaha mencapaitujuan pembentukan pemerintahan negara Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan oleh karena itu menjadi tugas dan kewajiban kita untuk ikut serta membentuk manusia Indonesia seutuhnya dengan perantaraan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berlandaskan falsafah Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai suatu negara kepulauan yang terbentang dari Sabang sampai Merauke dimana sebagian besar wilayahnya merupakan lautan, sehingga harus mampu mendayagunakan sumber daya tersebut untuk pembangunan negara dan bangsa serta senantiasa mengangkat taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia.

Perguruan tinggi menjunjung tinggi martabat manusia dan nilai-nilai kemanusiaan, menganut kebebasan akademik berdasar integritas keilmuan dan sadar akan keterkaitan antara lembaga pendidikan tinggi dengan pihak lain. Salah satu upaya mewujudkan cita-cita tersebut adalah dengan menyelenggarakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan tenaga-tenaga terampil dan profesional di bidang maritim. Sehubungan dengan hal tersebut maka Akademi Pelayaran Niaga Indonesia (AKPELNI) didirikan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga yang

terdidik di bidang maritim dalam rangka pembangunan negara dan masyarakat Indonesia.

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Perguruan Tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Perguruan Tinggi (PT) berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Maka sesuai dengan Undang-undang Pendidikan tersebut diatas AKPELNI berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan Penyelenggaraan Pendidikan sebaik-baiknya.

Dalam HELTS (Higher Education Long Term Strategy) 2004-2010 yang disusun oleh Dirjen Dikti, pengembangan Pendidikan Tinggi di Indonesia akan diarahkan pada tiga isu utama, yaitu

- a. Peningkatan daya saing bangsa (*nations competitiveness*)
- b. Otonomi (*autonomy*) pengelolaan pendidikan
- c. Peningkatan kesehatan organisasi (*organizational health*) penyelenggara Pendidikan Tinggi

Akpelni memiliki lembaga strategi yang dapat digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbarui kemampuan serta keahlian pegawai dalam menghadapi permasalahan organisasi. Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan pegawai

melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang dan tanggungjawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan (Caudron,1995). Pemberdayaan juga merupakan suatu pendelegasian kekuasaan dan kepercayaan kepada pegawai berdasarkan potensi yang ada padanya. Dengan menempatkan karyawan kedalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, diharapkan akan tercapai suatu kondisi dimana karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, adanya tingkat absensi yang rendah, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan *performance* kerja yang tinggi, yang semuanya mengidentifikasi bahwa adanya identitas tugas yang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasi.

Kesehatan organisasi diartikan sebagai suatu keadaan dimana organisasi berfungsi secara optimal mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam pandangan ini institusi Perguruan Tinggi, organisasi yang sehat diharapkan memiliki karakteristik, antara lain:

1. Menjunjung tinggi kebebasan akademik
2. Menghargai inovasi dan kreativitas
3. Menstimulasi individu untuk bekerja dari kesuksesan organisasi
4. Memfasilitasi semua elemen yang berada dalam organisasi sehingga mampu beradaptasi terhadap situasi yang sulit dan kompleks
5. Memberikan ruang yang cukup dan otonomi untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak terduga
6. Memiliki kesadaran internal tentang perlunya mekanisme penjamin mutu yang didasarkan pada evaluasi internal maupun eksternal.

Lingkungan kerja yang baik juga mendukung keberhasilan organisasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Alex S Nitisemito, 1996). Lingkungan kerja yang baik akan membuat seorang pegawai menjadi lebih kreatif dan inovatif. Lingkungan kerja di Akpelni mempunyai karakteristik tersendiri karena sifat pendidikannya yang berbeda atau khas dengan perguruan tinggi yang lain. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini.

Dari pengamatan penulis dapat dikatakan bahwa Kinerja karyawan di AKPELNI masih terdapat kerancuan dan penurunan dalam soal hasil tugas kerja yg dilaksanakan oleh beberapa karyawan,antara lain soal tanggung jawab kerja yang mempunyai tugas rangkap. Pelaksanaan tugas rang kap sering tidak optimal dalam penyelesaian tugasnya dikarenakan mereka tidak dapat menentukan tugas yang mana dulu yang harus diselesaikan bila semua tugas harus bersamaan dalam menjalankannya.Walaupun disalah satu sisi Pimpinan membekali karyawan dengan ketrampilan dan pengetahuan tambahan dari di ikut sertakannya dalam pelatihan-pelatihan. Sebagaimana karyawan di ikut sertakan dalam seminar Perpustakaan, seminar Ketata Usahaan, Ketrampilan Ilmu Teknologi, Ada juga yang di ikut sertakan dalam Pendidikan Pengajar TOT 6.09 dan TOT 3.12 / Pekerti dll.

Namun hal itu ternyata belum cukup untuk memacu penyelesaian tugas yang optimal.Seharusnya Pimpinan dapat menyadari dengan hasil kerja yang demikian, dukungan dan perhatian sangat

dibutuhkan untuk mengukur kemampuan Karyawan dalam penyelesaian tugas yang jelas. Sehingga hasil pekerjaan dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan di AKPELNI.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthan, 2005). Mulyadi dan Setyawan (2009) berpendapat bahwa pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada pegawai untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan Rue, 2007).

Spreitzer and Nason (2007) mendefinisikan tentang pemberdayaan pegawai sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, antara lain adalah :

Motivasi

Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kerja dan meningkatkan prestasi kerja (Husein Umar, 2004). Motif dan motivasi merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi sering diartikan sama. Menurut Timpe (2002) dalam membahas motivasi penting untuk ingat bahwa motivasi tidak

Adapun perumusan masa;ah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya AKPELNI Semarang meningkatkan kinerja karyawannya.

1). *Meaning* (keberartian)

Meaning atau *purpose* adalah kesesuaian antara kebutuhan peran pekerjaan seseorang dengan perilaku, keyakinan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

2). *Competence* (kompetensi)

Competence merupakan keyakinan seseorang bahwa dia memiliki ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.

3). *Self-determination* (determinasi diri)

Self-Determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai otonomi dan kontrol tentang bagaimana seseorang mengerjakan pekerjaan mereka sendiri.

4). *Impact* (pengaruh)

Impact dalam istilah lain dapat diartikan *locus of control*. Individu yang mempunyai *locus of control internal*, biasanya memiliki harapan *impact* yang lebih besar terhadap tugas-tugas tertentu.

dapat dipaksakan, motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat, motivasi bersifat sengaja karena individu mengendalikan tingkat motivasinya sendiri. Dua sisi penting dari motivasi adalah pembangkitan dan pengaktifan perilaku serta pengarahan,

sedangkan menurut Steers (2000), motivasi adalah kekuatan dan kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran.

Menurut Handoko (2003), motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, sedangkan menurut Robbins (2006) motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu

Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2004) pengertian kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Pendapat lain mengatakan bahwa kedisiplin kerja adalah kehadiran dan kepelempangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Miftah, 2005). Kedisiplinan kerja adalah proses pembinaan pegawai, agar pegawai tidak melanggar peraturan atau prosedur Burhanuddin (2003), sedangkan Handoko (2003) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Ada 3 (tiga) bentuk disiplin, antara lain (Gibson, 2005) :

- 1). Disiplin manajerial (*managerial discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir.
- 2). Disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah

untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa sesuatu yang menimbulkan semangat kerja adalah motivasi, bisa berupa pemberian gaji yang cukup, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberi kesempatan karyawan untuk maju dan sebagainya.

dari satu komimen setiap anggota terhadap seluruh anggota organisasi.

- 3). Disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksana tunggal akan sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja merupakan keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Gibson, 2005).

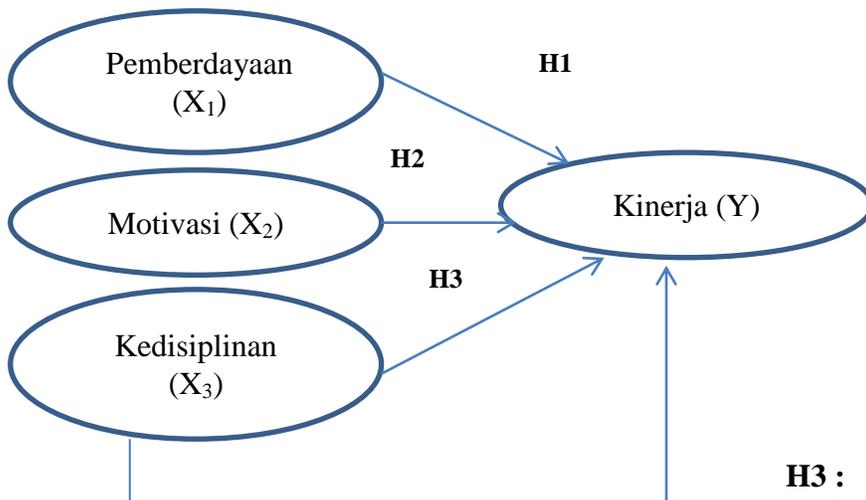
Mangkunegara (2000), menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan menurut Anorogo (2005), kinerja merupakan prestasi atau

hasil kerja yang ditunjukkan oleh orang perorang atau kelompok sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut Stoner (2004), disebutkan ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Tanggung jawab
6. Kerjasama dengan yang lain

Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

H1 :

Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Akpelni Semarang

H2 :

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Akpelni Semarang

H3 :

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Akpelni Semarang

H4 :

Pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Akpelni Semarang

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian *explanatory research* yang membuktikan pengaruh variabel pemberdayaan, motivasi, dan

kesiplinan terhadap kinerja yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Data yang dipergunakan untuk menganalisa perilaku khususnya yang menyangkut pemberdayaan, motivasi, kedisiplinan serta kinerja.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Akademi Pelayaran Niaga Indonesia (Akpelni) Semarang. Dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang (th: 2015). Sampel adalah sebagian dan populasi yang memiliki karakteristik relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi, dengan tingkat kesalahan maksimum yang masih dapat ditoleransi (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995, P. 149). dan Umar Sekaran (2000). Dalam menentukan besarnya sampel. sebesar 50 sudah dapat memberikan hasil yang valid, namun ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200. sampel yang memadai untuk suatu penelitian adalah lebih besar dari 30 dan lebih kecil dari 200. Adapun penghitungan sampel menggunakan formula rumus Slovin (Riduwan, 2005:65) sbb:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Sampel N = Populasi

e = Batas kesalahan (0,05)

Penghitungan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70 \times 0,025}$$

$$n = \frac{70}{1,175}$$

$$n = 59,57 \text{ di bulatkan menjadi } n = 60$$

4. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (daftar pernyataan) yang diberikan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan diberikan kepada responden dengan secara langsung. Kuesioner diberikan oleh peneliti kepada responden untuk diisi secara langsung dan kuesioner yang telah diisi dikembalikan secara langsung kepada peneliti.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang dipergunakan sebagai alat ukur mampu mengungkapkan data dari variabel-variabel bebas maupun terikat yang digunakan dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan r tabel.

Tabel 1 :Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	r kritis	Keterangan
Pemberdayaan(X ₁)			
X1.1	0.482	0.254	Valid
X1.2	0.486	0.254	Valid
X1.3	0.442	0.254	Valid
X1.4	0.398	0.254	Valid
Motivasi (X ₂)			
X2.1	0.498	0.254	Valid
X2.2	0.399	0.254	Valid
X2.3	0.538	0.254	Valid
X2.4	0.492	0.254	Valid
Kedisiplinan (X ₃)			
X3.1	0.579	0.254	Valid
X3.2	0.562	0.254	Valid
X3.3	0.531	0.254	Valid
X3.4	0.484	0.254	Valid
Kinerja (Y)			
Y.1	0.554	0.254	Valid
Y.2	0.640	0.254	Valid
Y.3	0.584	0.254	Valid
Y.4	0.492	0.254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Pada tabel 1 tampak bahwa indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung berada di atas nilai r kritis 0.254 (*two tail*).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60, maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas
1.	Pemberdayaan	0.782	0.6
2.	Motivasi	0.823	0.6
3.	Kedisiplinan	0.861	0.6
4.	Kinerja	0.721	0.6

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana ditampilkan pada tabel di atas, maka keempat variabel adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2011:95).

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Pemberdayaan (X ₁)	0.788	1.573
2.	Motivasi (X ₂)	0.720	1.561
3.	Kedisiplinan (X ₃)	0.752	1.521

Sumber : Data primer yang diolah, 2015.

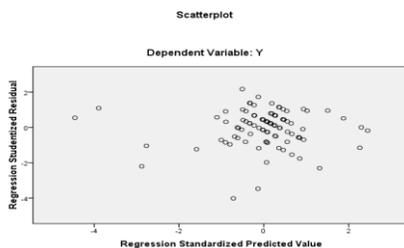
Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah angka 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai

tolerance lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah *studentized* (Ghozali, 2011:125).

Gambar 1 :Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

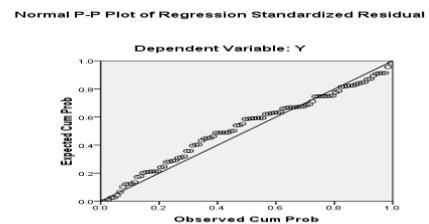
Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi adanya

heteroskedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini (Y), yaitu kinerja.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:147).

Gambar 2 : Grafik Normal P - Plot



Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebarkan berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.429	2.548	
	X1	.316	.091	.319
	X2	-.052	.089	-.053
	X3	.650	.095	.621

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = 1.429 + 0.316 X_1 - 0.52 X_2 + 0.650X_3 + e$$

4.Pengujian Hipotesis

Tabel 5: Uji t

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.561	.577
	X1	.319	3.487	.001
	X2	-.053	-.582	.563
	X3	.621	6.838	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh linier antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel pemberdayaan (X₁) memiliki nilai t hitung 3.487 > nilai t tabel 1.67155 dan tingkat signifikansi t hitung 0.001 < α = 0.05 (one tail) dan bertanda positif, maka kesimpulannya adalah hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel motivasi (X₂) memiliki nilai t hitung -0.582 < nilai t tabel 1.67155 dan tingkat signifikansi t hitung 0.563 > α = 0.05 (one tail) dan bertanda negatif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang tidak dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel kedisiplinan (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar 6.838 > nilai t tabel 1.67155 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < α = 0.05 (one tail) dan bertanda positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterima.

Tabel 6 : Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.217	2	60.158	25.704	.000 ^b
	Residual	502.421	57	7.743		
	Total	707.037	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Variabel pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan memiliki nilai F hitung sebesar 25.704 > nilai F tabel 3.16 dan tingkat signifikansi t hitung 0.000 < α = 0.05 (one tail) dan bertanda positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterima.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 7: Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.481 ^a	.686	.662	2.95192	2.185

Sumber : Data primer yang diolah

Besarnya *Adjusted R²* adalah 0.662 yang artinya variasi variabel pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterangkan oleh variabel kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang sebesar 66.2 persen, sedangkan sisanya 33.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterima, karena variabel pemberdayaan memiliki nilai t hitung $3.487 >$ nilai t tabel 1.67155.

- Hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang tidak dapat diterima, karena variabel motivasi memiliki nilai t hitung $-0.582 <$ nilai t tabel 1.67155.
- Hipotesis ketiga yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterima, karena variabel kedisiplinan (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar $6.838 >$ nilai t tabel 1.67155.
- Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AKPELNI Semarang dapat diterima, karena variabel pemberdayaan, motivasi dan kedisiplinan memiliki nilai F hitung sebesar $25.704 >$ nilai F tabel 3.16.

Saran

Beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- Bagi Akpelni Semarang
 - Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan dan pemberdayaan. Oleh karena itu, Akpelni Semarang diharapkan mampu meningkatkan faktor-faktor, pemberdayaan dan kedisiplinan yang dapat memberikan dampak atau pengaruh yang langsung terhadap kinerja karyawan;
 - Berdasarkan hasil penelitian masih sangat perlu ditingkatkan adalah motivasi sebagai

penunjang terciptanya hasil pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan cakupan sampel penelitian yang lebih diperluas, baik secara geografis maupun keragaman latar belakang sampel. Cakupan sampel yang luas akan memberikan ruang yang lebih luas bagi generalisasi hasil-hasil penelitian mendatang;
 - b. Pemilihan indikator serta konstruk hendaknya lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yang bersangkutan;
 - c. Bagi peneliti-peneliti lainnya, terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan variabel bebas terhadap kinerja dosen disamping variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Arifin, Djahur Hamid dan M. Soe'oad Hakam, 2014. Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014.*
- Suwatno dan Donni J.P 2001. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel N.S 2007. *Manajemen Publik.* Jakarta: Grasindo
- Dwi Agung Nugroho Arianto 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Schermenharn,J.R.(2003) *Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia).* Yogyakarta:Penerbit Andi
- Ghozali, I. 2005, *Aplikasi AnalisisMultivariat dengan Program SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jaclyen Tielung 2013, Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Vii Manado. *Jurnal Emba 1799 Vol.1 No.4 Desember 2013.*
- Arikunto.2006.*Psikologi Kerja.*Rineka Cipta.Jakarta
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit Erlangga,Bandung
- Mangkunegara Anwar,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya.Bandung
- Mangkunegara, AA. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM (Cet. Ke-10).* Bandung: PT. Refika Aditema.
-

- Simamora.H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Erlangga, Bandung.
- Yogyakarta. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Erlangga, Bandung.
- Hasibuan S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umy Yoesana, 2013, Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-journal Pemerintahan Integratif 2013*.
- Alfred,R Latiener.1993.*Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*.Terjemahan Imam Soedjono.Jakarta:Aksara Bar.
- Gellerman. Soul W.1984.*Motivasi dan Produktifitas*, Terjemahan Soepomo S.Wardoyo Seni Manajemen No.91.Jakarta:Pustaka Budiman Pressindo.
- Parwanto, Wahyuddin.2002.*Pengaruh Factor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.Surakarta:Pabelan.
- Sayuti.2006.*Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*.Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Winardi,J.2001.*Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta:Akademika.
- M.Yusuf , Db Paranoan dan Margono, 2014, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangata Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform 2014*.
- Hasibuan,Melayu SP.1991.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Mas Agung.Jakarta
- Veithzal Rivai.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Edisi 2 PT.Raja Grafinda Persada.Jakarta
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 pasal 101 (ayat 2). Tentang Pendidikan Tinggi
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Edisi 1
- Singarimbun ,M dan Sofian,E.1987.*Metode Penelitian Survey*.LP3ES.Jakarta.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
-