

ANALISIS KINERJA KONTEKSTUAL KARYAWAN PADA PT AEROJASA CARGO JAKARTA

Erni Pratiwi Perwitasari

Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi (STMT) Trisakti Jakarta

ABSTRACT

Empowerment is rising employee potential and increasing their motivation so that they will be more adaptive. Employee empowerment is the key to create employee's power that motivated so that they are working properly and excitedly with their vision. An outcome work that reached by a person in performing his or her duties of work achievement, responsibility, obedience, honesty, cooperation and initiatives is called performance. Performance is formed by an employee motivation and performance can be final result, in a form of behavior, skill, competence, facilities and specific skill that can support the achievement of a goal organization.

This research was done on employee of PT. Aerojasa Cargo Jakarta. The result of this research concluded that employee empowerment and motivation have positive reciprocal influence both partial and simultaneous on contextual performance.

Key words: *employee empowerment, motivation achievement, contextual performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan kinerja karyawan tidak semata bertujuan untuk peningkatan sistem pengupahan, tetapi bagaimana karyawan tersebut mendapatkan pengakuan atau dihargai atas prestasi kerja baik secara individual maupun secara tim oleh manajemen di dalam organisasi, kesempatan adanya mutasi kerja serta aktualisasi diri karyawan terhadap organisasi. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Melalui pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya. Pemberdayaan membantu karyawan untuk menambah kontrol terhadap kinerja mereka dan penanggulangan yang lebih baik terhadap *stress/* tekanan.

Pemberdayaan adalah memunculkan potensi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka sehingga mereka lebih adaptif, mau menerima lingkungan dan meminimalisir rintangan birokrasi yang memperlambat kemampuan mereka merespon. Pemberdayaan merupakan kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka.

Karyawan secara individu bisa saja memiliki motivasi, etos kerja dan semangat yang tinggi namun motivasi berprestasi tersebut hanya akan berdampak pada kepuasan secara individu dan kerjasama tim saja. Karyawan tersebut melakukan aktifitasnya dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, tidak ada peluang untuk melakukan inovasi atau perbaikan serta motivasi berprestasi.

Pada dasarnya kinerja karyawan secara individu dapat mempengaruhi kinerja tim yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berupa prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa yang disebut dengan kinerja. Kinerja terbentuk dari sebuah

motivasi karyawan dan kinerja dapat berupa hasil akhir, berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana serta keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Adapun obyek yang akan dilakukan penelitian oleh penulis adalah PT. AEROJASA CARGO yang merupakan salah satu perusahaan group dari perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang logistik. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dan sempat mengalami mati suri pada tahun 2006. Pada tahun 2010 perusahaan ini kembali beroperasi yang didukung oleh manajemen serta tim yang baru.

Penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut : (1). Karyawan di lingkungan PT. AEROJASA CARGO memerlukan perhatian dari manajemen organisasi atas kinerja mereka dimana organisasi dituntut untuk melakukan pencapaian serta peningkatan tujuan organisasi, (2). Karyawan bekerja sesuai dengan uraian pekerjaan namun kurang merasakan adanya tidak keleluasaan untuk mengabdikan ilmu serta pengalaman untuk berkontribusi lebih bagi divisi sendiri serta antar divisi, hal ini berkaitan dengan kinerja kontekstual. (3). Sehubungan dengan situasi kerja serta komunikasi yang masih kurang maksimal / kurang berjalan dengan baik maka tingkat pemberdayaan karyawan masih kurang mendukung. (4) Manajemen organisasi memandang karyawan masih belum optimal dalam melakukan aktivitas mereka.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja kontekstual di PT. Aerojasa Cargo?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pencapaian motivasi berprestasi karyawan terhadap kinerja kontekstual di PT. Aerojasa Cargo?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan pencapaian motivasi berprestasi terhadap kinerja kontekstual karyawan di PT. Aerojasa Cargo?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemberdayaan Karyawan

Menurut Vogt dan Murrell dalam Tutar et al., (2011) pemberdayaan adalah periode peningkatan kemampuan membuat keputusan oleh karyawan melalui kerjasama, saling berbagi, pelatihan, pendidikan dan kerjasama tim. Terlebih menurut Klagge dalam Tutar et al., (2011), mengidentifikasi pemberdayaan sebagai kegiatan dalam penugasan yang disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan dan membuat mereka memperoleh kemampuan. Aspek perilaku pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai periode mendorong dan menjadikan kemandirian karyawan untuk meningkatkan kemampuan mengambil keputusan dan melakukan pengalihan kekuasaan dan memperoleh manfaat dari kemampuan mereka dan pengalaman menurut Cacioppe dalam Tutar et al., (2011).

Menurut Alsop et al, (2006:10), pengertian pemberdayaan karyawan adalah : *Empowerment is defined as a group's or individual's capacity to make effective choices, that is, to make choices and then to transform those choices into desired actions and outcomes.*

Menurut Gergis, (1999 : 6-7) pemberdayaan merupakan : *Empowerment is about helping people unleash their creative and productive energies to achieve sustainable growth and continuous improvement in their living standards.*

Pemberdayaan sumberdaya melibatkan perubahan secara kualitatif, menurut Bartlett, (2004:12) yaitu : *Empowerment involves a process that is undertaken by an individual or a group, leading to a change in the degree of control they have over certain assets, plus a change in the relationship they have with other people.*

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa Pemberdayaan melibatkan sebuah proses dimana beberapa transformasi dapat memakan waktu tidak dalam waktu beberapa jam tetapi bahkan dapat memakan waktu tahunan menurut Bartlett, (2004:12).

Proses pemberdayaan menurut Sadan, (2004:13) adalah *The process is aimed at changing three dimensions of a social condition, i.e., to bring about a change in: people's feelings and capacities; the life of the collective that they belong to; and the professional practice that gets involved in the situation.*

Sedangkan menurut Khan dalam Noe et al., (2007) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Byars dan Rue dalam Noe et al., (2007) memberi pengertian pemberdayaan merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan.

Dari definisi di atas dapat diambil berbagai hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu : (1). pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan; (2). menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan; (3). melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Khan dalam Noe et al., (2007) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu : (1). *Desire* yaitu adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. (2). *Trust* yaitu membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. (3). *Confident* adalah dengan menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. (4). *Credibility* dengan menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. (5). *Accountability* adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. (6). *Communication* adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen.

Salah satu implikasi dari pemberdayaan karyawan adalah meningkatnya *employee self efficiency* karena adanya wewenang yang diperoleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya. *Self efficiency* berhubungan dengan kepercayaan karyawan pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan. *Self efficiency* akan tumbuh lebih kuat dari waktu ke waktu sebagai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membentuk kepercayaan yang penting untuk memenuhi peranannya dalam organisasi. Karyawan yang diberi wewenang juga lebih adaptif karena meningkatnya fleksibilitas yang menyertai pemberdayaan menurut Scott dan Bruce dalam Tutar et al., (2011). *Empowerment* akan menghilangkan rintangan yang muncul pada pelanggan, karyawan yang berhubungan langsung dengan pelanggan memberikan mereka ruang gerak untuk mengerahkan usaha-usaha mereka dalam melayani kebutuhan pelanggan Reardon dan Enis, (1990) dalam M. Anang Firmansyah.

2.2 Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland dalam Robbins (2008) seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi apabila mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2008) dikemukakan oleh David McClelland yang memfokuskan pada tiga kebutuhan utama, yaitu : kebutuhan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*), dan kebutuhan kelompok pertemanan (*need for affiliation*). Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk unggul dengan prestasi yang berdasarkan pada perangkat standar, dengan tujuan berusaha keras agar sukses. Penelitian yang dilakukan oleh McClelland menunjukkan motivasi berprestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi prestasi. Adapun hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Robbins (2008) adalah : (1). Kebutuhan fisiologis ; (2). Kebutuhan keamanan ; (3). Kebutuhan Sosial ; (4). Kebutuhan

penghargaan ; (5). Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan seperti rasa lapar, haus, perunahan, upah dan sebagainya.

Menurut Robbins (2001) mengemukakan teori motivasi Hygiene yang dikemukakan oleh Herzberg dengan teori dua faktor, yaitu : (1). *Satisfaction* ; faktor yang membuat orang merasa puas akan pekerjaannya seperti pengakuan atas prestasi, tanggungjawab, kemampuan dan perkembangan karir ; (2). *Dissatisfaction* ; faktor dimana orang tidak pernah puas akan pekerjaannya seperti kondisi kerjanya, hubungan antar pribadi, gaji, pengawasan, kebijakan pimpinan dan keamanan kerja. Seluruh organisasi menyadari bahwa organisasi tersebut dapat sukses tidak hanya melalui pekerjaan, tetapi pada saat karyawan mereka mencari keberhasilan ambisius dan pada saat karyawan memiliki orientasi hasil. Kinerja organisasi, efektifitas, keberhasilan dan produktivitas dapat dicapai melalui tanggungjawab, karyawan yang berkompeten merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna.

Salah satu faktor utama keberhasilan organisasi adalah faktor sumber daya manusia dengan pencapaian motivasi. Menurut Schuler dan Prochaska (2001) memisahkan prestasi motivasi menjadi dua kategori sebagai faktor utama dan faktor sekunder. Penelitian mendefinisikan faktor utama dari motivasi berprestasi dengan bekerja ambisius dan pasti, menjadi percaya diri dan bermotivasi terhadap tujuan. Faktor sekunder motivasi berprestasi, menurut peneliti, pengganti usaha, kecenderungan persaingan, kepercayaan dalam keberhasilan, kemandirian, superioritas, keinginan untuk belajar, teratur dan terus bekerja, keberanian, fleksibilitas, focus, pengaturan target, resistensi intrinsic, ketekunan, melakukan tugas yang sulit, percaya diri dan menempatkan diri (Byrne et al., 2004). Menurut Higgins et al., (2001) ; Byrne et al., (2004) bahwa mempelajari motivasi berprestasi menunjukkan bahwa individual yang memiliki pencapaian motif yang tinggi memiliki beberapa bentuk seperti menentukan target, yakin pada pencapaian, ketegaran, bangga, superioritas, upaya berkonsentrasi, keinginan untuk kompensasi, kecenderungan kompetisi serta yakin atas pencapaian, keinginan untuk belajar secara teratur dan terus menerus, fleksibilitas, *focus*, menentukan target, ketegaran internalisasi, lebih memilih tugas yang sulit, merasa bangga untuk produktivitas, pengendalian diri, memperoleh status.

Berdasarkan teori serta hasil kajian diatas, penulis menanggapi bahwa motivasi memegang peranan yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas terutama motivasi untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi untuk berprestasi, berprestasi penelitian McClelland, adalah tercermin pada keinginan seseorang untuk belajar dan berprestasi. Seseorang yang mempunyai *need for achievement* yang tinggi, maka kebutuhan tersebut akan mendorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras dengan penuh tanggungjawab untuk mencapai tujuan tersebut.

2.3 Kinerja Kontekstual

Kinerja adalah tingkatan bagaimana kegiatan melayani suatu tujuan menurut Akal dalam Tutar et al., (2011). Dengan kata lain, kinerja adalah tingkatan dari realisasi atas tujuan atau hasil tingkatan dari aktivitas. Level ini menunjukkan seberapa banyak tujuan atau objektivitas tercapai menurut Schermerhom et al dalam Tutar et al., (2011). Secara kelembagaan, kinerja didefinisikan secara berbeda sesuai dengan pendekatan yang berbeda. Kinerja adalah tingkat mencapai target baik untuk institusi dan individu. Menurut Van Scotter (2000) : *An employee engages in contextual performance when they are for instance involved with voluntarily helping colleagues, putting in extra effort to complete a given task, putting in extra hours to get work done on time and so forth (Van Scotter, 2000).*

Sedangkan menurut Edwards, Bell, Arthur and Decuir (2008) bahwa karyawan yang memiliki kepuasan rendah terhadap pekerjaannya memperlihatkan tingkatan yang rendah dari perilaku kinerja kontekstual dan karena itu kurang mungkin untuk terlibat dalam kegiatan kontekstual kinerja, dengan demikian kepuasan kerja akan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kontekstual kinerja jika dibandingkan dengan kinerja pekerjaan. Kinerja kontekstual didefinisikan

sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif menurut Van Scotter & Motowidlo dalam Agustina et al., (2003). Pegawai yang kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Menurut Greenwood dalam Tutar et al., (2011) mendefinisikan beberapa elemen dari kinerja kontekstual seperti membuat suatu implementasi pekerjaan yang lebih, mendefinisikan jenis pekerjaan, berbuat sesuatu atas nama perusahaan, berperilaku atau berkoordinasi secara sukarela terhadap sesama pekerja, saling menolong, patuh pada peraturan perusahaan, memiliki komitmen dan berperilaku serta bekerja seiring dengan pencapaian tujuan perusahaan dan mendukungnya.

Kinerja kontekstual dinilai dengan menggunakan 16 item yang dikembangkan dengan mengadaptasi konsep yang diuraikan Borman dan Motowidlo dalam dalam Zaleka Eliza Nora Agustina et al., (2003): “ Saat mengerjakan tugasnya, seberapa besar kemungkinan individu tersebut akan : (a) mematuhi instruksi meski tidak diawasi ; (b) bekerja sama dengan individu lain dalam tim ; (c) menunjukkan penampilan dan akuntabilitas yang pantas ; (d) mengajukan diri untuk tugas-tugas ekstra ; (e) mengikuti prosedur yang benar dan menghindari pengambilan jalan pintas ; (f) menawarkan bantuan kepada rekan lain ; (g) membela keputusan supervisor ; (h) menjaga kehormatan ; (i) mendukung dan memotivasi rekan kerja yang bermasalah ; (j) dengan sukarela mengerjakan tugas-tugas ekstra untuk membantu rekan lain atau meningkatkan efektivitas unit ; (k) memuji rekan kerja bila mereka berhasil ; (l) berbicara dengan rekan lain sebelum mengambil tindakan yang berimbas pada rekan tersebut ; (m) mengucapkan kata-kata untuk menyenangkan orang lain atau kelompok kerja ; (n) mendorong rekan lain untuk mengatasi kekurangan mereka agar tidak ketinggalan ; (o) memperlakukan orang lain dengan adil ; (p) memberikan bantuan tanpa diminta”.

2.4. Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja kontekstual di PT. Aerojasa Cargo.
- H2: Terdapat pengaruh pencapaian motivasi berprestasi karyawan terhadap kinerja kontekstual di PT. Aerojasa Cargo.
- H3: Terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi secara bersama sama terhadap kinerja kontekstual di PT. Aerojasa Cargo.

3. METODO PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel bebas “*independent variable*” penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2). Sedangkan variabel tidak bebas “*dependen variable*” adalah Kinerja Kontekstual (Y). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah *multiple regression* yang bertujuan untuk mengetahui keeratan pengaruh antara dua variabel dan untuk mengetahui pengaruh arah yang terjadi. Data dikumpulkan melalui pengisian angket.

3.2 Populasi Penelitian

Pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aerojasa Cargo yang terdiri dari departemen *Operation, Sales, Network & Customer Support, Accounting & Finance* sejumlah 36 karyawan. Cara dalam mengumpulkan data dengan menanyakan dan mencari tanggapan atas pernyataan-pernyataan yang diajukan melalui kuesioner kepada karyawan PT. Aerojasa Cargo. Dari 36 kuesioner yang disebarkan untuk penelitian ini hanya 35 kuesioner yang kembali dan layak untuk dilakukan analisis sehingga *response rate*- nya sebesar 97%.

3.3 Sumber Data

Sumber-sumber data dalam penelitian ini adalah 1). Data Primer, adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner. 2). Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Data sekunder menggunakan studi kepustakaan meliputi literatur, jurnal-jurnal atau laporan dari pakar peneliti yang terkait dengan penelitian ini dan data internal dari perusahaan PT. Aerojasa Cargo.

3.4 Analisis Data

Sebelum suatu kuisisioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengukur validitas dan realibilitas dari alat ukur tersebut. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas.

Pada pengujian yang menggunakan *multiple regression*, terdapat ketentuan dimana batasan toleransi kesalahan yang digunakan sebesar lima persen. Apabila $p < 0,05$, maka hubungan tersebut dapat diterima secara signifikan, serta bertujuan untuk menolak hipotesis nol (H_0), sehingga hipotesis alternatif (H_a) bisa diterima.

Menurut Sugiyono dalam Priyatno (2008), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien kuat lemahnya hubungan/korelasi (angka R) adalah sebagai berikut : 0,00 – 0,199 (sangat rendah); 0,20 – 0,399 (rendah); 0,40 – 0,599 (sedang); 0,60 – 0,799 (kuat); 0,80 – 1,000 (sangat kuat). Sedangkan untuk angka R^2 (*R Square*) untuk menunjukkan seberapa besar persentase sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen atau menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

4. ANALISIS DATA

4.1 Analisa Determinan Regresi Linear Sederhana

Langkah pertama, yang diambil peneliti yaitu melakukan pengujian hipotesis pertama, mengenai pengaruh positif pemberdayaan karyawan (X_1) terhadap kinerja kontekstual karyawan (Y) PT. Aerojasa Cargo.

Tabel 1. Hasil Analisa Determinan Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.086	.367331

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Pada tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,336 berdasarkan tabel Interpretasi Koefisien yang menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang rendah antara *pemberdayaan karyawan* dan *kinerja kontekstual*, artinya pemberdayaan karyawan perlu lebih ditingkatkan agar karyawan menghasilkan kinerja kontekstual yang baik karena apabila perusahaan memiliki pemberdayaan karyawan yang baik maka karyawan memiliki kinerja kontekstual yang semakin baik dan mudah untuk dicapai.

Nilai *R Square* adalah sebesar 0,113 berarti peran atau kontribusi variabel pemberdayaan karyawan mampu menjelaskan variabel dependent (kinerja kontekstual) sebesar 11,3%. Sedangkan penjelasan lain yang tidak diukur dalam penelitian ini adalah sebesar 88,7%.

4.2 Uji t dan Regresi Sederhana (Hipotesa 1)

Tabel 2. Uji t dan Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.328	.461		7.224	.000
PEMBERDAYAAN KARYAWAN	.240	.117	.336	2.051	.048

a. Dependent Variable: KINERJA KONTEKSTUAL

Berdasarkan tabel 4.2 maka diketahui persamaan regresi adalah: **Kinerja Kontekstual = 3,328 + 0,240 (Pemberdayaan Karyawan) + e**

Dari tabel 2. di atas, t-hitung sebesar 2,051, dengan tingkat signifikansi 0,05, derajat bebas (df) = jumlah sampel (n) – jumlah variable (2) - 1 sehingga didapatkan (35-3) = 32, dilakukan tes 2 sisi (two tailed) dengan signifikansi sebesar 0,025 maka didapatkan t-tabel sebesar 2,037, dalam pengujian hipotesis penulis menggunakan t-hitung berdasarkan hasil perhitungan SPSS. Oleh karena t-hitung sebesar 2,051 > t-tabel 2,037 maka Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja kontekstual dan pemberdayaan karyawan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual.

4.3 Uji t dan Regresi Sederhana (Hipotesa 2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh positif motivasi berprestasi (X2) terhadap kinerja kontekstual karyawan (Y) PT. Aerojasa Cargo.

Tabel 3. Hasil Analisa Determinan Regresi Linear Sederhana X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.298	.321868

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI

Pada tabel 3. diperoleh nilai R sebesar 0,565 berdasarkan tabel Interpretasi Koefisien, angka r sebesar 0,565 tersebut menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang sedang antara *motivasi berprestasi* dan *kinerja kontekstual*, artinya motivasi berprestasi perlu ditingkatkan agar karyawan menghasilkan kinerja kontekstual yang membaik atau semakin baik karena apabila karyawan memiliki motivasi untuk berprestasi yang baik maka karyawan memiliki perilaku kinerja kontekstual yang semakin baik dan mudah untuk dicapai. Nilai *R Square* adalah sebesar 0,319 berarti peran atau kontribusi variabel motivasi berprestasi mampu menjelaskan variabel kinerja kontekstual sebesar 31,9%.

Berdasarkan tabel 4. maka diketahui persamaan regresi adalah: **Kinerja Kontekstual = 1,894 + 0,576 (Motivasi Berprestasi) + e**

Dari tabel 10 diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *Motivasi Berprestasi* terhadap *Kinerja Kontekstual*. Dengan nilai t sebesar 3,932, berarti terjadi hubungan positif antara *Motivasi Berprestasi* dan *Kinerja Kontekstual*, bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi pula terhadap karyawan untuk mencapai kinerja kontekstual.

Tabel 4. Uji t dan Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.894	.605		3.128	.004
	MOTIVASI BERPRESTASI	.576	.146	.565	3.932	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KONTEKSTUAL

4.4 Analisa Determinan Regresi Linear Berganda X1, X2 dan Y (Hipotesis 3)

Tabel 5. Hasil Analisa Determinan Regresi Linear Berganda X1, X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.283	.325281

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI, PEMBERDAYAAN KARYAWAN

Pada tabel 5, diperoleh nilai R sebesar 0,571 berdasarkan tabel Interpretasi Koefisien, angka r sebesar 0,571 tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara *pemberdayaan karyawan* dan *motivasi berprestasi* secara bersama-sama terhadap *kinerja kontekstual*, artinya pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama perlu ditingkatkan agar karyawan menghasilkan kinerja kontekstual yang membaik atau semakin baik karena apabila karyawan difungsikan oleh perusahaan dan memiliki motivasi untuk berprestasi yang baik maka karyawan memiliki perilaku kinerja kontekstual yang semakin baik dan mudah untuk dicapai. Nilai *R Square* adalah sebesar 0,326 berarti peran atau kontribusi variabel pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja kontekstual sebesar 32,6%.

Tabel 6. Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.819	.626		2.904	.007
	PEMBERDAYAAN KARYAWAN	.065	.117	.092	.558	.581
	MOTIVASI BERPRESTASI	.532	.168	.522	3.175	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KONTEKSTUAL

Berdasarkan tabel 6. maka diketahui persamaan regresi adalah: **Kinerja Kontekstual = Y = 1,819 + 0,065 X1 + 0,532 X2**

4.5 uji koefisien regresi secara simultan

Tabel 7. dalam uji koefisien regresi secara bersama-sama atau Uji F didapatkan perhitungan adalah 7,725 dengan signifikansi 0,000. Nilai F (F-hitung) menunjukkan pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, selain itu dapat berfungsi sebagai uji model. Apabila F hitung > F tabel (signifikansi dengan n-k-1) yaitu 7,725 > 3,295 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima maka variabel X1 dan X2 secara serentak mempengaruhi Y.

Tabel 7. Uji F Variabel X1, X2 dan Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.635	2	.817	7.725	.002 ^a
	Residual	3.386	32	.106		
	Total	5.021	34			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI BERPRESTASI, PEMBERDAYAAN KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KONTEKSTUAL

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara variable pemberdayaan karyawan terhadap kinerja kontekstual karyawan di PT. Aerojasa Cargo. Tetapi terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variable motivasi berprestasi terhadap kinerja kontekstual karyawan di PT. Aerojasa Cargo, sehingga diperlukan peningkatan terhadap motivasi berprestasi lebih baik sehingga akan mempengaruhi kinerja kontekstual karyawan akan semakin baik. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variable pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kontekstual karyawan di PT. Aerojasa Cargo, sehingga jika karakteristik pemberdayaan karyawan dan motivasi berprestasi dilaksanakan secara seimbang dan saling melengkapi maka kinerja kontekstual karyawan akan menjadi lebih baik.

5.2 Saran

Khusus kepada para peneliti selanjutnya agar memperbanyak variabel bebas untuk meningkatkan kinerja kontekstual karyawan seperti budaya organisasi. Hal diperlukan untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Zaleka Eliza Nora, (2003). *Pengaruh Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*. MAKSI.ISSN1412-6680.
- Akal Z (1992). *Performance measurement and control in business: versatile performance indicators*. Ankara: MPM Publications: 473.
- Alsop et al., (2006:10). *Definisi dan Teori Pemberdayaan*. From www.infodiknas.com/definisi-dan-teori-pemberdayaan/, 5 Maret 2012.
- Bartlet, (2004:12). *Definisi dan Teori Pemberdayaan*. From www.infodiknas.com/definisi-dan-teori-pemberdayaan/, 5 Maret 2012.
- Bhuono Agung Nugroho.,(2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Penerbit Andi Yogyakarta.
- Cooper and Schindler, (2008). *Business Research Method*. New York: McGraw-Hill.
- Edward,B.D., Bell.S.T.,Arthur,W.Jr.,&Decuir,A.D.(2008). *Relationships Between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance*. Applied Psychology:An International Review,57,441-465.

- Firmansyah, M. Anang. From <http://ebookbrowse.com/pemberdayaan-karyawan-pdf-d372450389>, / 27 Juli 2012.
- Gergis, (1999:6-7). *Definisi dan Teori Pemberdayaan*. From www.infodiknas.com/definisi-dan-teori-pemberdayaan/, 5 Maret 2012.
- Hadi, Muchtar, (2011). *Studi Tentang Pemberdayaan Karyawan di Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. From www.fisip.uns.ac.id, 6 November 2011.
- Hasan Tutar., Mehmet Altinoz., & Demet Cakiroglu, (2011) *The effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employees*. African Journal of Business Management Vol. 5(15), pp. 6318-6329, 4 August, 2011.
- National Empowerment Center, http://www.power2u.org/articles/empower/working_def.html, (2011)
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M., (2007). *Fundamental of Human Resources Management, Second Edition, McGraw-Hill Irwin*.
- Organizational Behaviour, 12th edition, Salemba Empat*.
- Sadan, (2004:13). *Definisi dan Teori Pemberdayaan*. From www.infodiknas.com/definisi-dan-teori-pemberdayaan/, 5 Maret 2012.
- Sekaran, (2006). *Research Methods for Business, A Skill Building Approach 4th Edition*. Willey India Pvt. Limited, 14 Agustus 2006, 464 halaman.
- Stephen P. Robbins – Timothy, (2008).
- Van Scotter, J.R., Motowidlo, S.J., & Cross, T.C., (2000). *Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systematic Rewards*. Journal of Applied Psychology, 85, 526-535.