

PERAN KEPEMIMPINAN ETIS DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ATLET PPLP SULAWESI TENGGARA

Harmoko

Heru Sulistyono

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

harmoko114@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and obtain empirical evidence of a significant effect of ethical leadership and psychological empowerment on satisfaction PPLP athletes Southeast Sulawesi, to examine and obtain empirical evidence of the significance of the influence of ethical leadership and psychological empowerment on the performance of athletes PPLP Southeast Sulawesi and to find the significance of the effect of satisfaction work on the performance of athletes PPLP Southeast Sulawesi. Problems in the lift in this study were 1) How does the performance athlete Ethical Leadership Southeast Sulawesi PPLP 2) How Psychological Empowerment influence on performance (achievement) Athletes PPLP Southeast Sulawesi 3) How does Ethical Leadership on Job Satisfaction Athletes PPLP Southeast Sulawesi 4) how to influence Psychology Empowerment on Job Satisfaction Athletes PPLP Southeast Sulawesi 5) how does Job Satisfaction to Performance (achievement) Athletes PPLP Southeast Sulawesi. The research was conducted on athletes PPLP Southeast Sulawesi. Data was collected by questionnaire and literature with a number sampel to many 90 respondents consisting of 11 female respondents and 79 male respondents. The data analysis technique used is the Partial Least Square (PLS) analysis is a powerful metode therefore does not assume the data to be certain scale data, not need many assumptions and sample size should not be large. The results showed that ethical leadership variable had no significant effect on performance, psychological empowerment have a significant effect on performance, ethical leadership significant effect on satisfaction, psychological empowerment significant effect on satisfaction, and satisfaction have a significant effect on performance.

Keywords : *Ethical Leadership, Psychological Empowerment, Satisfaction and Performance.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Etis adalah sebuah konsep relasional dalam arti bahwa itu dibangun di dalam dan melalui interaksi sosial dengan pengikut. Selain itu, menjadi pemimpin etis adalah tentang karyawan orang yang bermoral serta moral manajer (Trevino, Hartman, & Brown, 2000). Hasil penelitian Silverthorn dan Wang (2001), menemukan Kepemimpinan Etis

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Ruiz *et al.* (2011) menemukan bahwa Kepemimpinan Etis organisasi memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan. Harrison (2005) kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Cristine *et al.*, (2012) menemukan bahwa kedua pertimbangan dan inisiasi struktur perilaku kepemimpinan etis

berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Pemberdayaan Psikologi adalah nilai intrinsik, serta memiliki nilai instrumental. Relevan pada tingkat individu dan kolektif secara ekonomi, sosial, atau politik. Istilah ini dapat digunakan untuk mengkarakterisasi hubungan dalam rumah tangga atau antara orang dan aktor-aktor lain di tingkat global. Pemberdayaan Psikologi telah ditemukan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan pekerjaan, namun konstruksi individu telah menerima hasil yang bervariasi (Carless, 2004; Seibert, Silver, & Randolph, 2004; Liden, Lucas, & Sparrowe, 2000; Spreitzer *et al.*, 1997).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robins, 1998). Desler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang efektif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Ostroff (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang rendah dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaan biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami stress dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya.

Hughes, Ginnelt dan Curphy (2009) berbagi pandangan yang sama bahwa kinerja menyangkut perilaku yang diarahkan pada misi organisasi, tujuan atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku. McClay, Campbell dan Cudeck (1994) menemukan prestasi kerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

Masalah dalam penelitian ini adalah perkembangan prestasi olahraga di Sulawesi Tenggara berada pada tingkat yang kurang stabil di bandingkan dengan provinsi lain. Lemahnya prestasi atau kinerja Atlet PPLP Sulawesi Tenggara juga di sebabkan faktor

internal organisasi yang juga berpengaruh antara lain faktor kepemimpinan dari pengurus PPLP, kurang maksimalnya Pemberdayaan Psikologi Atlet, serta tingkat kepuasan Atlet olahraga yang belum optimal. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah melakukan penelitian terhadap kinerja (prestasi Atlet) pada Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (PPLP) di Provinsi Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang di jadikan sebagai pijakan. Sumber data yang digunakan adalah data primer langsung pada objek penelitian yang diamati dan dicatat dengan baik dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan Peneliti membagikan questioner yang berisi pertanyaan – pertanyaan yang mengandung butir – butir berkaitan dengan kepemimpinan etispemberdayaan psikologi, kepuasan, dan kinerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah atlet PPLP Sulawesi Tenggara sebanyak 200 orang, jumlah populasi dapat dijadikan sebagai sampel, namun populasi yang diambil sebagai sampel sebanyak 90 orang yang di bagi menjadi atlet POPDA dan non POPDA. Sehingga dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model persamaan structural Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel (Ghazali, 2005).

Dalam melakukan analisis data ada beberapa langkah yang dilakukan diantaranya menguji Inner Model Inner Model atau yang kadang juga disebut dengan inner relation, structural model, Substantive

theory, yaitu spesifikasi hubungan antara variable laten (structural model) dan model Outer atau kadang disebut dengan

outer relation atau measurement model, yaitu spesifikasi hubungan antara variable laten dengan indikator atau variable

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Original sample estimate	T-Statistic	Keterangan	Com-posite Reliability
KPMPN ETIS				
X1.1	0.366	8.267	Valid	0.868
X1.2	0.344	8.014	Valid	
X1.3	0.495	8.121	Valid	
PMBD PSI				
X2.1	0.403	10.094	Valid	0.869
X2.2	0.414	11.160	Valid	
X2.3	0.387	8.609	Valid	
KPS KRJ				
Y1.1	0.483	3.161	Valid	
Y1.2	0.231	3.557	Valid	
Y1.3	0.568	3.822	Valid	
KNJ ATL				
Y2.1	0.393	9.152	Valid	0.862
Y2.2	0.449	11.619	Valid	
Y2.3	0.371	7.099	Valid	

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 2
Nilai Cross Loading

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KPMPN ETIS				
X1.1	0.371	0.366	0.045	8.267
X1.2	0.344	0.340	0.043	8.014
X1.3	0.495	0.502	0.061	8.121
PMBD PSI				
X2.1	0.403	0.404	0.040	10.094
X2.2	0.414	0.416	0.037	11.160
X2.3	0.387	0.377	0.045	8.609
KPS KRJ				
Y1.1	0.483	0.468	0.153	3.161
Y1.2	0.231	0.248	0.148	3.557
Y1.3	0.568	0.547	0.149	3.822
KNJ ATL				
Y2.1	0.393	0.393	0.043	9.152
Y2.2	0.449	0.451	0.039	11.619
Y2.3	0.371	0.360	0.052	7.099

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 3
Nilai AVE dan

Variabel	AVE	Correlation	
KPMPN ETIS	0.687	0.828	0.748
PMBD PSI	0.689	0.830	0.748
KPS KRJ	0	0	0
KNJ ATL	0.677	0.822	0.724

Sumber: Data primer diolah, 2014

manifestasinya (measurement model). *Convergent validity* dari model pengukuran refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score*, *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan *square root of average variance extracted (AVE)* dan *Composite reliability blok* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach alpha*.

Persamaan yang terbentuk berdasarkan gambar adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = 0,488 X_1 + 0,270X_2 + e$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0,198 X_1 + 0,287X_2 + 0,405 Y_1 + e$$

Persamaan pertama, variabel bebas adalah Kepemimpinan etis (X_1) mempunyai tanda positif, berarti jika variabel tersebut meningkat, maka variabel terikat yakni Kepuasan kerja (Y_1) akan meningkat.

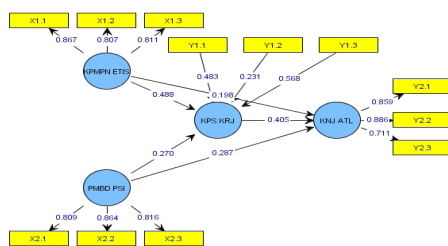
Persamaan kedua, variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan etis (X_1), Pemberdayaan psikologi (X_2), dan Kepuasan kerja (Y_1) mempunyai tanda positif, berarti jika variabel tersebut meningkat, maka variabel terikat yakni Kinerja/Prestasi Atlet (Y_2) akan meningkat.

Pengujian hipotesis dapat ditunjukkan dari hasil *inner model* atau hubungan antar konstruk. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Apabila t-statistik > t-tabel, maka hipotesis penelitian diterima. Selengkapnya hasil *inner model* dapat dilihat pada tabel 4 .

Tabel 4
Coefficient Parameter dan Nilai T-Statistik

Variabel	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
KPMPN ETIS -> KPS KRJ	0.488	0.491	0.118	4.142
PMBD PSI -> KPS KRJ	0.270	0.292	0.122	2.211
KPMPN ETIS -> KNJ ATL	0.198	0.190	0.147	1.343
PMBD PSI -> KNJ ATL	0.287	0.295	0.137	2.097
KPS KRJ -> KNJ ATL	0.405	0.413	0.104	3.890

Sumber: Data diolah 2014



Gambar 1
Model Analisis Jalur Path

Tabel 5
R Square

	R Square
KMPN ETIS	
PMBD PSI	
KPS KRJ	0,508
KNJ ATL	0,629

Sumber: Data di olah 2014

Berdasarkan nilai *R-square* konstruk norma Kepuasan kerja, Kepemimpinan etis dan Pemberdayaan psikologi menjadi penentu dari Kepuasan kerjasebesar 0,508 atau sebesar 50,8%, artinya bahwa 50,8% variasi Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi Kepemimpinan etis dan Pemberdayaan psikologi dan 49,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk model regresi. Berdasarkan nilai *R-square* konstruk Kinerja Atlet menjadi faktor penentu variabel Kepemimpinan etis, Pemberdayaan psikologi dan Kepuasan kerja sebesar 0,629 atau sebesar 62,9%, artinya bahwa 62,9 % variasi Kinerja Atlet dapat dijelaskan oleh variasi Kepemimpinan etis, Pemberdayaan psikologi dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 37,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak masuk model regresi.

Pembahasan

Hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0,198, nilai tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan etis terhadap Kinerja. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik yang diperoleh sebesar (1.343) < t-tabel (1,987), sehingga dikatakan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini tidak dapat diterima (di tolak), artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan etis terhadap kinerja. Maka variabel kepemimpinan etis tidak dapat meningkatkan kinerja. Hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah pemberdayaan psikologi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0,287, nilai tersebut menunjukkan Pemberdayaan psikologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar (2,097) > t-tabel (1,987), maka dikatakan bahwa hipotesis 2 pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan psikologi terhadap kinerja. Semakin baik pemberdayaan psikologi terhadap atlet, maka Kinerja dapat

meningkat pula. Hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0,488, nilai tersebut menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh nilai t-statistik (4,142) > t-tabel (1,987), maka dikatakan bahwa hipotesis 3 pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kepemimpinan etis, kepuasan atlet semakin meningkat pula. Hipotesis 4 dalam penelitian ini adalah pemberdayaan psikologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0,270, nilai tersebut menunjukkan ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh nilai t-statistik sebesar (2,211) > t-tabel (1,987), maka dikatakan bahwa hipotesis 4 pada penelitian ini diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan psikologi, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Hipotesis 5 dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample estimate* diperoleh sebesar 0,405, nilai tersebut menunjukkan ada pengaruh positif antara Kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh nilai t-statistik (3,890) > t-tabel (1,987), maka dikatakan bahwa hipotesis 5 pada penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh antara kepuasan kerjaterhadap kinerja. Semakin tinggi Kepuasan, maka kinerja semakin meningkat pula.

Hipotesis 1 (H1) mengenai variabel kepemimpinan etis mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat di katakana bahwa kepemimpinan etis tidak dapat meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, variabel kepemimpinan etis dalam penelitian ini tidak di butuhkan dalam

meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu diantaranya hasil penelitian Ruiz *et al.* (2011) menemukan bahwa bahwa Kepemimpinan etis organisasi memiliki dampak tidak langsung pada kinerja karyawan. Serta bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Silverthone dan Wang (2001), menemukan Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran kondisi yang terjadi, dimana kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja atlet di sebabkan unsur kepemimpinan etis yaitu perilaku adil terhadap atlet, pemberian layanan kesempatan untuk berprestasi dan nilai-nilai kejujuran pimpinan terhadap atlet tidak di terapkan oleh pimpinan di PPLP. Sehingga berdampak pada sikap atlet yang kurang giat berlatih dalam hal mempertahankan posisi mereka, pencapaian tujuan organisasi kurang maksimal dilakukan, dan produktifitas para atlet lain tidak sepenuhnya di tingkatan.

Hipotesis 2 (H2) mengenai variabel pemberdayaan psikologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat di katakan bahwa pemberdayaan psikologi dapat meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, variabel pemberdayaan psikologi sangat di butuhkan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Spreitzer *et al.* 1997; Liden *et al.* 2000; Seibert *et al.* 2004 menunjukkan hubungan yang positif antara pemberdayaan psikologi dan kinerja.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran kondisi saat ini, dimana pemberdayaan psikologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di sebabkan unsur pemberdayaan psikologi yaitu kebermaknaan atlet tentang program latihan yang diberikan, kompetensi yang di miliki oleh atlet, serta menentukan pilihan sendiri dalam bertanding berjalan

dengan baik. Sehingga atlet lebih giat berlatih dalam hal mempertahankan posisi mereka, bersungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan organisasi dan produktifitas semakin meningkat. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pimpinan baik pengurus maupun pelatih atlet tiap-tiap cabang olahraga mempunyai tugas antara lain menggerakkan dan mengarahkan atlet untuk berprestasi dengan memberdayakan mental serta kemampuan mereka dalam mengikuti setiap pertandingan, sehingga bisa mencapai target yang di tentukan oleh organisasi PPLP.

Hipotesis 3 (H3) mengenai kepemimpinan etis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan etis dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan etis hanya di butuhkan pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya Harisson (2005) yaitu kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Cristine *et al.*, (2012) menemukan bahwa kedua pertimbangan dan inisiasi struktur perilaku kepemimpinan etis berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi dan fenomena yang terjadi di organisasi PPLP Sulawesi Tenggara dimana kepemimpinan etis mengindikasikan bahwa unsur kepemimpinan etis yaitu perilaku adil terhadap atlet, pemberian layanan kesempatan untuk berprestasi dan nilai-nilai kejujuran pimpinan terhadap atlet berjalan dengan baik, dimana atlet sudah merasa puas dengan gaji atau honor yang di berikan, layanan kesempatan untuk berprestasi, serta rasa bangga atas perlakuan adil yang di terapkan oleh pengurus PPLP. Kepuasan sangat penting untuk mengaktualisasikan diri. Atlet yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan atlet mempunyai semangat kerja rendah, cepat

lelah, atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dalam latihan menyebabkan turunnya kinerja atlet dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan mempunyai arti yang penting baik bagi atlet maupun team untuk menciptakan keadaan positif dalam lingkungannya.

Hipotesis 4 (H4) mengenai pemberdayaan psikologi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberdayaan psikologi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pemberdayaan psikologi sangat di butuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indradevi (2012) hasil penelitiannya menemukan ada korelasi yang sangat signifikan antara pemberdayaan psikologi dan kepuasan kerja. Li-Fen Lin (2013) menemukan ada hubungan positif antara pemberdayaan psikologi dan kepuasan kerja pada masing-masing indikator.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa unsur pemberdayaan psikologi yaitu atlet menemukan kebermaknaannya dalam program latihan yang diberikan, kompetensi mereka selalu di tingkatkan, serta penentuan pilihan sendiri dalam bertanding sudah berjalan dengan baik. Atlet yang merasa puas dengan honor/gaji, kesempatan bertanding secara regular dan perhatian pengurus PPLP, menjadikan atlet memiliki kematangan psikologis. Atlet akan memiliki semangat kerja yang tinggi, serta akan selalu patuh terhadap arahan pelatih baik di saat mengikuti program latihan maupun mengikuti pertandingan pada *event-event* kejuaraan POPDA maupun POPNAS.

Hipotesis 5 (H5) mengenai kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi, dan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya

yaitu penelitian yang di lakukan oleh Brian T. Gregory (2010) dimana hasil penelitiannya mendukung hubungan langsung hipotesis antara kepuasan kerja dan kinerja pada perannya. Sementara ini hubungan telah banyak diuji dalam literatur misalnya, Verquer *et al* 2003; Kristof Brown *et al* 2005, bahwa individu dengan kepuasan yang tinggi mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Fisher (2003) dalam satu studinya melakukan survei pendapat dari manajer, supervisor, dan karyawan, menemukan bahwa mayoritas percaya perasaan kepuasan sangat erat hubungannya dengan kinerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa unsur kepuasan kerja yaitu atlet yang merasa puas dengan honor/gaji, kesempatan bertanding secara regular dan perhatian pengurus PPLP sudah berjalan baik, sehingga atlet lebih giat berlatih dalam hal mempertahankan posisi mereka, bersungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan organisasi dan produktifitas semakin meningkat. Kepuasan atlet dapat di ketahui dari harapan (*ekspektasi*) dan keadaan yang di terima oleh atlet (*perceived performance*) dimana apabila atlet puas artinya antara harapan dan keadaanya adalah sama, sedangkan apabila tidak puas berarti tidak samanya antara harapan dengan keadaan yang di terimanya. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain, kinerja individu dapat di tingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, Kinerja individu di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaanya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya.

SIMPULAN

Penelitian ini berangkat dari masalah mengenai menurunnya prestasi atlet PPLP Sulawesi Tenggara di semua cabang olahraga yang di bina. Selanjutnya untuk

mengetahui penyebab dari masalah yang terjadi, maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan cara membuat model penelitian yang akan diimplementasikan dalam penelitian di PPLP Sulawesi Tenggara dengan cara mengangkat beberapa variabel penelitian diantaranya Kepemimpinan etis, Pemberdayaan psikologi, Kepuasan kerjadan Kinerja/Prestasi Atlet.

Setelah dilakukan penelitian dengan cara menyebar kuisioner kepada para dosen dan staf kemudian data tersebut diolah menggunakan program PLS *Partial Least Square* untuk menguji hipotesis penelitian, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja/prestasi atlet. Jadi, variabel kepemimpinan etis tidak di butuhkan dalam meningkatkan kinerja atlet PPLP Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan pemberdayaan psikologi terhadap kinerja

atlet, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberdayaan psikologi terhadap atlet, maka kinerja atlet dapat meningkat pula.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja yang artinya bahwa apabila kepemimpinan etis di laksanakan dengan baik, maka kepuasan kerja juga akan meningkat pada atlet PPLP Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan pemberdayaan psikologi terhadap kepuasan kerjayang artinya bahwa semakin baik pemberdayaan psikologi yang di lakukan oleh pengurus PPLP terhadap atlet, maka kepuasan kerja atlet dapat meningkat pula.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja/prestasi atlet. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan, maka kinerja/prestasi atlet semakin meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Akker Den Van Lenny, (2009), *Ethical Leadership And Trust: It's All About Meeting Expectations* International Journal of Leadership Studies, Vol. 5 Iss. 2, School of Global Leadership & Entrepreneurship, Regent University ISSN 1554-3145. Research Group Integrity of Governance VU University Amsterdam, Amsterdam, the Netherlands.
- Al-Qur'an Al-Karim*
- Bourantas, Dimitris and Papalexanderis, Nancy, (1993), *Differences In Leadership Behavior And Influence Between Public And Private Organization In Greece*, The International Journal of Human Resources Management, 4:4 December.
- Brian T. Gregory M. David Albritton Talai Osmonbekov (2010), *The Mediating Role of Psycologi Empowertmenton the Relationships between P-O Fit, Job Satisfaction, and In-role Performance*, Northern Arizona University, Flagstaff, AZ, USA. J Bus Psychol (2010) 25:639–647. DOI 10.1007/s10869-010-9156-7
- Dickson E Kevin., (2009), *Psycologi Empowertment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation* Southeast Missouri State University Alicia Lorenz Southern Illinoisan
- Firozabad Moghimi Masoome, (2013), *The Mediating Effects of Psycologi Empowertmentand Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership and Organizational Citizen Behavior*, ISSN 2090-4304 Journal of Basic and Applied Scientific

- Research. Department of Educational Administration, University of Allameh Tabatabaei, Tehran, Iran
- Ghozali, I, (2011), Structural Equation Modeling Metode Alternative dengan Partial Least Square PLS, “*Badan Penerbit Universitas Diponegoro*”
- Glisson, Charless, Durick, Mark,(1988), *Predictors of Job Satisfaction and Organizational commitment in Human Service Organizational, Administrative Science Quartely*, Vol.33. p.61-81.
- Hansen Duane S, (2013), *Ethical Leadership: Assessing the Value of a Multifoci Social Exchange Perspective*, J Bus Ethics (2013) 115:435–449 DOI 10.1007/s10551-012-1408-1
- Ilkay Jasmin, 2012, *Ethical Leadership in School Lunch Program Meal Offerings*,Journal of Business Studies Quarterly 2012, Vol. 4, No. 2, pp. 170-176 ISSN 2152-1034
- Indradevi R.Dr, (2013), *The Impact Of Psychology Empowertment On Job Performance And Job Satisfaction In Indian Software Companies*. EXCEL International Journal of Multidisciplinary Management Studies Vol.2 Issue 4, April 2012, ISSN 2249 8834. VIT– Business School, VIT University, Vellore – 632014, Tamilnadu, India
- Kirk L. Rongga, (2001), *Human Resources Practices, Organizational Climate and Employee Satisfaction*, Academy of Management Review, July, 619-644.
- Li-Fen Lin (2013), *The Influence of Leadership Behavior and Psikologi Empowertmenton Job Satisfaction*. The International Journal of Organizational Innovation Vol 5 Num 4 April. Institute of Business Administration National Yunlin University of Science & Technology, Taiwan, R. O. C.
- Linda Klebe Treviño, Michael Brown and Laura Pincus Hartman, (2003), *A Qualitative Investigation Of Perceived Executive Kepemimpinan Etis: Perceptions From Inside And Outside The Executive Suite* : Human Relation, DOI: 10.1177/0018726703056001448; 56; 5
- Marsh, Catherine (2012), *Business Executives’ Perceptions of Ethical Leadership and Its Development*,J Bus Ethics (2013) 114:565–582 DOI 10.1007/s10551-012-1366-7
- Mayer M.David, 2010, *Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate*, Journal of Business Ethics 95:7–16. DOI 10.1007/s10551-011-0794-0
- McNeese-Smith, Donna, (1996), *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*, Hospital and Health Services Ad Vol. 41 No. 2, p. 160-175
- Oladipo, S.E. PhD, (2009), *Psychology EmpowertmentAnd Development*, Dept. of Counselling Psikologi, Tai Solarin University of Education, Ijagun, Ogun State.
- Olorunsola O.E, (2013), *Job Performance And Gender Factors Of Administrative Staff In South West Nigeria Universities*, Journal of International Education Research – First Quarter 2012 Volume 8, Number 1. University of Ado Ekiti, Nigeria
- Ostroff, (1992), *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance An Organizational Level Analysis*, Journal Of Applied Psikologi, Vol.77, No.6.
- Q. Miao A. Newman J. Yu L. Xu (2013), *The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects?*J Bus Ethics (2013) 116:641–653. DOI 10.1007/s10551-012-1504-2. Springer Science+Business Media Dordrecht 2012
- Riahi Esmail, (2013), *Study Of Job Satisfaction Of The Veteran Athletics In The Golestan Province*,. International Research Journal of Applied and Basic Sciences © 2013 Available online at www.irjabs.com ISSN 2251-838X / Vol, 5 (4): 483-486 Department of physical Education, TabrizUniversity, Iran
- Rich, Gregory, (1997), *The Sales Manager as a Role Model: Effect on Trust, Job Satisfaction,*

and Performance of sales people”], Journal of the Academy of Marketing Science, Vol.25, No.4, pages 319-328.

Robbins, Stephen, (2006), *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh

Stouten Jeroen, (2010), *Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment*. *Journal of Business Ethics* (2010) 95:17–27. DOI 10.1007/s10551-011-0797-x.

Walumbwa O Fred, (2010), *Linking Ethical Leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification*, *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes* 115 (2011) 204–213. W.P. Carey School of Business, Arizona State University, Tempe, AZ 85287-4006, USA

Yukl, (1989), *Management Leadership : A Review of Theory and Research*, *Journal of Management*, Vol.15 No.2, State University of New York at Albany,, p.251-289.