**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BNI CABANG PANAKKUKANG**

Nurlina

STIMI YAPMI Makassar

Email : nurlina@stimiypmim.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Panakkukang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kuesioner tentang pemberdayaan, kompensasi dan kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank BNI Cabang Panakkukang. Data tersebut diolah menggunakan software computer SPSS 22.0, dengan metode analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Panakkukang.

Kata Kunci : Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND COMPENSATION
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PT. BANK BNI PANAKKUKANG BRANCH**

Nurlina

STIMI YAPMI Makassar

Email : nurlina@stimiypmim.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of employee empowerment on employee performance, and to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Bank BNI Panakkukang Branch. The type of data used in this study is primary data in the form of a questionnaire about empowerment, compensation and employee performance with a total sample of 65 respondents. The object of this research is PT. Bank BNI Panakkukang Branch. The data is processed using SPSS 22.0 computer software, with multiple regression analysis method. In this study it was concluded that employee empowerment had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank BNI Panakkukang Branch.

Key Words : Employee Empowerment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Derasnya persaingan pada abad 21 saat ini, organisasi baik swasta maupun pemerintah selalu dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu dan wajib untuk menciptakan, merekrut, dan memberdayakan sumber daya manusia yang profesional. Menurut Arifin dkk (2014), diadakan pemberdayaan karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang

berkualitas agar memiliki etos kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan dituntut harus memiliki spesifikasi dan keahlian khusus agar dapat fokus dalam meningkatkan kinerjanya. Spesifikasi dalam sebuah perusahaan akan menjadi nilai tambah dalam perusahaan itu sendiri (Juliadi Saputra dan Riche Fermayani, 2019). Dalam hal ini pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan kinerja dalam melaksanakan kegiatannya. Karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*), serta atribut personal (*personal atributs*), lainnya yang mampu membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*.

Menurut Rivai (2004), hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BNI Cabang Panakkukang Makassar. Terdapat masih rendahnya pemberdayaan sumber daya manusia disebabkan adanya sumber daya manusia itu sendiri, serta pengaruhnya terhadap kinerja antara lain sebagai berikut : (1) Masih adanya pegawai yang merasa hasil kerjanya tidak diberi penghargaan, (2) Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang tepat pada waktunya, disiplin, tapi jarang ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai. (3) Masih adanya beberapa pegawai yang bekerja dalam satu unit tidak sesuai antara pendidikan dan uraian tugas (*job description*) yang dibebankan pada unit terkait sehingga pemberdayaan yang bersangkutan tidak optimal.

Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah pemberdayaan karyawan itu sendiri. Menurut Robert dan Greene, pemberdayaan adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali dan mempengaruhi peristiwa dan institusi yang mempengaruhi kehidupan mereka (Damanik dan Pattiasina, 2009). Pemberdayaan karyawan merupakan dorongan individu dalam mengembangkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan pekerjaan mereka yang dikaitkan pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan (Clutterluck, 2008).

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menurut Stewart dalam (Juliadi Saputra dan Riche Fermayani, 2019), yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata *power* berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Sedangkan menurut Rob Brown dikutip oleh Sedamaryanti (2009), ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karena itu, *empowerment* terjadi manakala *when power goes to employees who then experience a sense of ownership*. Macaulay yang dikutip oleh Heni Rohaeni (2016), pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap idividu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Khan yang dikutip oleh Rokhman (2002), menawarkan sebuah indikator pengukuran pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi indikator pemberdayaan tersebut yaitu : keterlibatan

karyawan, pendelegasian, penghargaan, pengakuan, komunikasi yang terbuka dan kredibilitas.

Menurut Dessler (2009), kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka serta mempunyai tiga komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi/bonus. Terdapat pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Sedangkan Rivai (2011) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Indikator kompensasi terdiri atas gaji, bonus, tunjangan dan insentif (Aulia & Troena, 2013).

Menurut Dharma (2009), kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan antara lain ketelitian, ketepatan waktu dan keakuratan (Mangkunegara, 2009).

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan sementara bahwa :

1. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank BNI Cabang Panakkukang.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Panakkukang.
3. Pemberdayaan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Panakkukang.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil data pada perusahaan PT. Bank BNI Cabang Panakkukang dengan sampel penelitian sebanyak 65 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional suatu variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara membenarkan arti atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

1. Pemberdayaan Karyawan (X1) merupakan menempatkan pekerja atau karyawan untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.
2. Kompensasi (X2) merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan.
3. Kinerja Karyawan (Y) merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan

peneliti. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Uji Regresi Linear Berganda.

Persamaan Analisis Uji Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

B0 : Konstanta

X1 : Pemberdayaan Karyawan

X2 : Kompensasi

PEMBAHASAN

Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut :

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMU sebesar 7,7 %, Diploma sebesar 12,3 %, S1 sebesar 64 %, dan pendidikan strata dua (S2) sebesar 15,38 %. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah responden laki-laki sebesar 61,5 % dan jumlah responden perempuan sebesar 38,5 %. Karakteristik responden berdasarkan usia, 21-25 tahun sebesar 18,5 %, usia 26-30 tahun sebesar 12,5 %, usia 31-35 tahun sebesar 24,5 %, dan usia > 35 sebesar 44,5 %.

Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot*, yaitu nilai *cronbac's alpha* variabel > 0,60, maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil reliabilitas, yaitu nilai *alpha-Cronbach* masing-masing butir pertanyaan telah memenuhi syarat minimal tingkat reliabilitas atau *alpha-Cronbach* > 0,6. Dengan demikian semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	R standar	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0,647	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,788	0,60	Reliabel

Tabel 2.
Hasil Pengujian Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	T-tabel
Konstan	3,361		
X1 = Pemberdayaan Karyawan	0,163	2,194	1,782
X2 = Kompensasi	0,209	3,995	1,782
Korelasi Ganda (R)	0,520		
Koefisien Determinasi (R2)	0,271		
F-test	11,497		
F-tabel	4,292		
Sign	0,000		

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Hal ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama (simultan).

Untuk menguji persamaan regresi linear berganda dapat digunakan tabel analisis varians (Anova), yaitu :

- Apabila F Hitung > F Tabel maka Ho Ditolak
 - Apabila F Hitung < F Tabel maka Ho Diterima
- Dimana VI = k dan V2 = n-k-1 dan derajat bebas kekeliruan 5 % atau ($\alpha = 0,05$), maka Ho dapat diterima.

Tabel 3.
Koefisien Regresi Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	30,366	2	15,183	11,497	,000b
Residual	81,880	62	1,321		
Total	112,246	64			
Dependent Variable : Kinerja Karyawan					
Predictors : (Constant), Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan					

Sumber : data diolah

Nilai F Hitung

$$F = \frac{\sum_{k=1}^i (n-k-1) P_{YXk} r_{YXk}}{K(1 - I_{PYXk} r_{YXk})}$$

Dimana $n-k-1 = 65-2-1 = 62$

F Hitung = 11,497

Dari perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F yang diperoleh adalah 11,497 untuk F tabel dengan $\alpha = 0,05$ % dan masing-masing $V1 = 2$ dan $V2 = 62$. Karena F hitung lebih besar dari F tabel, maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Panakkukang Makassar.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan dapat dilihat melalui besarnya nilai koefisien determinasi dibawah ini :

Tabel 4.
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.520	.271	.247	1,14919
a. Predictors : (Constant), Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah

Besarnya koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas adalah 0,271. Nilai ini artinya, variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,271. Dapat dijelaskan melalui perubahan-perubahan yang terjadi pada Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi (X).

Besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini (e_i) adalah 0,779, yang berarti variasi yang terjadi pada tingkat kinerja perusahaan sebesar 77,9 % dapat dijelaskan melalui variabel-variabel diluar dari Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan analisis secara parsial yang dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 3,361 + 0,163x_1 + 0,209x_2 + e_i$$

Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3,361, artinya kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar sebesar 3,361 satuan, dengan ini asumsi kinerja karyawan dalam keadaan tetap (*constant*).
2. Nilai koefisien regresi Pemberdayaan Karyawan (X1) 0,163, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,032 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa jika pemberdayaan karyawan meningkat 1 %, maka kinerja karyawan PT Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar secara signifikan akan meningkat sebesar 16,3 %.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) 0,209, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa jika kompensasi meningkat 1 %, maka kinerja karyawan PT. Bank BNI Panakkukang Makassar secara signifikan akan meningkat sebesar 20,9 %.

Pengaruh Faktor Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja PT Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar

Berdasarkan perhitungan menggunakan software SPSS 22.0, hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar mempunyai hubungan yang kuat. Analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Untuk menguji linieritas persamaan regresi, maka dilakukan uji parameter r dengan menggunakan statistik distribusi dengan tingkat signifikansi 5 %. Adapun besarnya pengaruh parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.
Uji Statistik

Variabel Y dengan Variabel X	Koefisien Determinasi	F-hitung	F-tabel	Kesimpulan Statistik
Y dengan X1	0,163	2,194	> 1,782	Ho ditolak, terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
Y dengan X2	0,209	3,995	> 1,782	Ho ditolak, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah

Berdasarkan nilai-nilai yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa T-hitung untuk setiap variabel X1 dan X2 lebih besar dari T-tabel dengan nilai 1,782. Dengan demikian hasil di atas menunjukkan hipotesis nol ditolak berarti bahwa dengan tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar.

Tabel 6.
Uji Statistik

Variabel Y dengan Variabel X	Koefisien Determinasi	F-hitung	F-tabel	Kesimpulan Statistik
Y dengan X1 dan X2	0,271	11,497	> 4,292	Ho ditolak, terdapat pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa besarnya pengaruh secara simultan sebesar 27,10 %, adapun 72,90 % dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar dari variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi. Dari beberapa variabel yang diteliti yaitu variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan kompensasi (X2), ternyata dari hasil penelitian dari kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pemberdayaan karyawan yang berpengaruh signifikan sebesar 20,90 %, ini berarti hipotesis ketiga terbukti.

Kesimpulan

Dikaitkan dengan rumusaan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan antara lain :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan yang disebar melalui kuesioner dalam frekuensi yang kuat.
2. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar.
3. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variable Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Panakkukang Makassar.
4. Dari beberapa variabel yang diteliti yaitu variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Kompensasi (X2), yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel Pemberdayaan Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuningtyas, Aditya Hapsari, Indi Djastuti. 2017. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Diponegoro Journal of Management. Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, halaman 1-13.
- Irfandi, dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kinerja. Volume 14 (2) 2017, 98-102.
- Kadek Sri Widayanti & Ni Ketut Sariyanthi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri*. E Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11.
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*. Jurnal Agora. Vol. 3, No. 2.
- Rohaeni, Heni. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 1, Nomor 1.
- Saputra, Juliadi dan Riche Fermayani. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Padang*. Menara Ekonomi, Volume V, Nomor 1.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta : Raja Grafindo Persada.