PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG DAGO BANDUNG

KADIRUN

Universitas Komputer Indonesia
www. Unikom.ac.id

Abstract

Employee performance improvement can be achieved in various ways, one of them by providing empowering employees and providing appropriate compensation with employee expectations. The study objective is to determine the effect of employee empowerment on employee performance and compensation.

The method used in analyzing is descriptive and verification. Sampling 45 responden used method statified random sampling. Statistical testing using multiple regression analysis, coefficient of determination and to test the hypothesis using t test using statistical software SPSS 20 for Windows.

The results showed empowerment of employees and compensation at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung. Included into the category overall good. While the performance of employees generally fall into either category. This indicates that with PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung is capable of making the employee's performance as expected by the company. Furthermore the effect of employee empowerment on employee performance with a level of considerable influence. While the impact of compensation on employee performance with a low degree of influence on the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

Keywords: Empowering Employees, Compensation, and Employee Performance.

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang kedudukan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan untuk menjadikannya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan, Salah satunya adalah pemberdayaan karyawan. Karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan. Clutterluck (2008 : 54)

Pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Selain pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian

organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Samsudin, Sadili, (2006:187). Oleh karena itu kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Febryani (2003:42). Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang baik tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
2. Bagaimana Kompensasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data dan berbagai informasi untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini menekankan pada apa yang telah dirumuskan oleh peneliti, yaitu:

1. Untuk mengetahui Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
2. Untuk mengetahui Kompensasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung memberikan informasi kepada pimpinan dan manajemen perusahaan bila kemudian hari mengambil keputusan terhadap masalah yang penulis teliti.
2. Bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung bagian SDM memberi tahu bahwa adanya pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia kegunaan penelitian ini adalah sebagai wahana pembelajaran terutama bagi mahasiswa sebagai dasar pembanding dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang ini, serta bagi pihak yang memerlukan referensi yang terkait dengan isi skripsi ini, baik itu sebagai bahan bacaan atau literatur.
2. Bagi penulis kegiatan penelitian ini adalah sebagai sarana penambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan pembanding antara teori yang pernah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan dilapangan.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pemberdayaan Karyawan

Menurut sharafat khan dalam Wahibur Rokhman (2002:123) berpendapat bahwa : "Pemberdayaan SDM merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen"

Syarafat Khan yang dikutip oleh Wahibur Rokhman (2003:123) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi seperti gambar model pemberdayan tersebut yaitu :

a) Desire
Adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan.

b) Trust
Membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.

c) Confident
Menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

d) Credibility
Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat.

e) Accountability
Pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.

f) Communication
Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

Para karyawan perlu mendapatkan pemberdayaan dari manajemen puncak, dengan pemberdayaan yang telah diberikan terhadap setiap karyawan akan menciptakan lingkungan yang kondusif dan sebagai suatu strategi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif dalam era persaingan global yang terjadi.

Dewasa ini perusahaan dalam mencapai keunggulan dalam persaingan yang terjadi, kinerja seorang karyawan adalah faktor terpenting. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja seorang karyawan yang telah memberikan kontibusi terhadap perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

Henry Simamora (2004:442) mendefinisikan "Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi".

Menurut Henry Simamora (2004:445) menyatakan bahwa kompensasi dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

a. Gaji
b. insentif
c. Tunjangan
d. Bonus

Seseorang mungkin akan mempertimbangkan kontribusi yang harus diberikan kepada perusahaan sesuai dengan sistem kompensasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat berdampak positif pada kinerja seorang karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78) menyatakan bahwa : " kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

a. Kemampuan mereka.
b. Motivasi.
c. Dukungan yang diterima.
d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
e. Hubungan mereka dengan organisasi.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1 Hubungan Pemberdayaan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan pisitif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo (2008 : 117) mengemukakan bahwa : " pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan karyawan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh".

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan, apabila program pemberdayaan karyawan dilakukan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Notoadmojo (2003 : 254) mengemukakan " dengan pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong perilaku-perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan/organisasi".

Dari pernyataan tersebut, jelas terdapat keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, bahwasannya dengan pemberian kompensasi yang memadai yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan termotivasi dalam untuk meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu maka dapat dilihat paadigma penelitian hubungan pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada gambar 2.1.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sudah baik sesuai dengan tujuan perusahaan

H2 : Kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sesuai dengan harapan karyawan

H3 : Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung Tinggi.

H4 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

H5 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sugioyono (2005:32) pengertian objek penelitian sebagai berikut : “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pemberdayaan karyawan, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu. Umi narimawati (2008:127). Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, perlu adanya penelitian. Pengertian desain penelitian yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (2003:273) adalah sebagai berikut :

“Proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan suatu cara bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan sebuah karya tulis dapat terselesaikan cepat dan baik.

Dari penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adanya fenomena dalam suatu penelitian. Pada dasarnya penelitian itu dilihat dari suatu fenomena yang ada dalam masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengambil fenomena mengenai pemberdayaan karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menetapkan judul yang akan diteliti, sehingga diketahui apa yang akan diteliti da menjadi masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul “ Pengaruh Pemberdayaan karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung”.
3. Menetapkan masalah-masalah yang akan dianalisis terhadap suatu perusahaan.
4. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
    a. Bagaimana pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
    b. Bagaimana Kompensasi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
    c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
    d. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
    e. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
5. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah mengumpulkan data dan berbagai informasi untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

6. Menetapkan hipotesis penelitian. Berdasarkan fenomena dan dukungan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
    a) Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sudah baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
    b) Kompensasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sesuai dengan harapan karyawan.
    c) Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung Tinggi.
    d) Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
    e) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
7. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengukuran variabel. Penelitian ini hanya terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
8. Menetapkan sumber data dan memilih teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini, yaitu pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan penelitian keperpustakaan *(Libray Research)*
9. Melakukan pembahasan terhadap masalah melalui informasi yang diperoleh dari perushaan. Pembahasan masalah dilakukan untuk memecahkan masalah yang diteliti.
10. Melaporkan hasil penelitian

    Desain penelitian dapat pada gambar 3.1.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2009:60) menyatakan bahwa : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang ataupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini menganalisis variabel bebas *(independent)* yaitu Pemberdayaan karyawan (X_1) dan Kompensasi (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan data primer sebagai berikut :

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

Sedangkan menurut Sugiyono (2009:137) data sekunder adalah : “ Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.”

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2010:37) mengemukakan bahwa “Populasi adalah obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sebanyak 80 karyawan. yang terdiri dari tiga bagian seperti terlihat pada tabel 3.1.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2010:38) mengemukakan bahwa "Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Metode Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statified random sampling*.

Untuk mendapatkan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *slovin* yang dikutip oleh Umi Narimawati (2010:38), pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Ket : *n* = Jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%,5%,10%)

Alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah sebagai berikut:

$$n_1 \frac{N_1}{N} \; x \; n$$

Ket :
n_1 = Besarnya sampel pada strata ke-1
N_1 = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keseluruhan
n = Besarnya sampel keseluruhan

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 45 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, kuesioner, Obervasi, dan penelitian ke perpustakaan *(Library Research).*

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya.

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah "*Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extend that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun dalam Sugiyono (2009:134), item yang mempunyai korelasi yang positif dengan *kriterium* (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukan item tersebut mempunyi validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r = 0,3

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r_{kritis} = 0,300

apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

$r_{hitung} < r_{kritis}$ maka tidak valid
$r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (1999:158), tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*). Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00 , tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial.

Koefisien korelasi dapat bertanda positif (+) atau negatif (-), tetapi dalam pengukuran reliabilitas, koefisien reliabilitas yang besarnya kurang dari nol (0,00) tidak ada artinya karena interpretasi reliabilitas selalu mengacu pada koefisien reliabilitas yang positif. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :
α = koefisien reliabilitas
r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel
k = jumlah faktor yang membentuk sub variabel

Untuk menghitungnya menggunakan bantuan SPSS 20 *for windows*, bila koefisien reliabilitas telah dihitung, setelah itu dibuat hipotesis :
Ho : Instrument penelitian tidak reliabel
Ha : Instrument penelitian reliabel
Dengan ketentuan : Jika r Alpha > r tabel maka Ho ditolak
Jika r Alpha < r tabel maka Ho diterima.

3.2.4.3 *Methode of Succesive Interval*

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuisioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis
data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

A. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Sugiyono (2009:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan *skala likert*, seperti terdapat pada tabel 3.2.

B. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2004:149), analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan.

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Y), bila dua atau lebih variabel independen (X_1 dan X_2) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + €$$

(Sumber : Sugiyono; 2009)

Dimana :

Y = Variabel tak bebas
a = Bilangan berkonstanta
β1β2 = Koefisien arah garis
X_1 = Variabel bebas (Pemberdayaan karyawan)
X_2 = Variabel bebas (Kompensasi)
€ = Variabel intervening

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak

b. Uji Multikolinier

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
2. Nilai *standar error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan *standar error* nya semakin besar pula.

c. Uji Heteroskedastitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil.

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus:

$$r = \frac{n\ (\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: -1 ≤ r ≤ +1
r = koefisien korelasi
x = Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi
y = Kinerja Karyawan
n = jumlah responden

4. Analisis Koefisien Determinasi

Dengan terdapatnya angka perhitungan koefisien korelasi, maka akan didapat besarnya angka koefisien determinasi, Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :
Kd = Koefisien Determinasi
r = Koefisien korelasi Pearson
Dimana Apabila :
Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.
Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi tehadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Dago Bandung. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

VI. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.1.1 Analisis Deskriptif Pemberdayaan Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung

Variabel pemberdayaan karyawan terdiri dari 6 indikator dan diwakili dengan dua belas pernyataan, masing-masing indikator diwakili dengan 2 pernyataan. Indikator-indikator tersebut adalah *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability, Communications.* Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel pemberdayaan karyawan dapat dilihat pada tabel 4.1.

Diketahui bahwa total persentase kategori pemberdayaan karyawan sebesar 75.5 % dengan kategori baik. Indikator yang memperoleh persentase tertinggi adalah *Desire* sebesar 82.2% dan dikategorikan baik. Sedangkan indikator *Accountability* memperoleh persentase terendah sebesar 66.7 % dikategorikan Cukup baik. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

4.3.2 Analisis Deskriptif Kompensasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung

Variabel Kompensasi terdiri dari 4 indikator dan diwakili dengan 10 pernyataan, masing-masing indikator diwakili dengan dua pernyataan, untuk indikator gaji diwakili dengan 4 pernyataan. Indikator-indikator tersebut adalah. Gaji, Bonus, Insentif, Tunjangan Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel Kompensasi pada tabel 4.2.

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase 64.4 % dengan kategori cukup baik. Indikator yang memperoleh persentase tertinggi adalah Gaji sebesar 72.3 % dengan kategori baik, dan yang paling rendah yaitu indikator bonus dengan persentase sebesar 63.1 dengan kategori cukup baik. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator dan diwakili dengan 10 pernyataan, masing-masing indikator diwakili dengan 2 pernyataan. Indikator-indikator tersebut adalah.Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan dan hubungan dengan organisasi, Berikut dipaparkan gambaran secara menyeluruh dan uraian tiap indikator variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tebel 4.3.

Berdasarkan tabel diatas, persentase tertinggi tanggapan responden sebesar 78.9 % adalah indikator kemampuan mereka dengan kategori baik, sedangkan yang paling rendah adalah indikator motivasi dan dukungan yang diterima meiliki persentase yang sama yaitu 75.8 % dan dikategorikan baik. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kompensasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verivikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Tabel hasil perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 20 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.4.

Berdasarkan *output* di atas, diperoleh nilai a sebesar 5.196 nilai b_1 sebesar 0,426 dan b_2 sebesar 0,239. Dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 5{,}196 + 0{,}426X_1 + 0{,}239X_2}$$

Nilai a, b_1 dan b_2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 5,196 artinya : jika pemberdayaan karyawan dan kompensasi bernilai 0 satuan maka kinerja karyawan bernilai 5,169 satuan.

b_1 = 0,426 artinya : jika pemberdayaan karyawan meningkat sebesar satu satuan, sementara kompensasi konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426 satuan.

b_2 = 0,239 artinya : jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan, sementara pemberdayaan karyawan konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239 satuan.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 20 for windows* maka hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Karena nilai *asymp.Sig. (2-tailed) kolmogorov smirnov* untuk *Standardized Residual* masing – masing > 0.05 maka Hi diterima yang artinya data menyebar secara normal.Uji

B. Multikolinieritas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 20 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu dapat dilihat pada tebel 4.6.

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa Pemberdayaan dan Kompensasi menunjukan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

C. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar *Scatterplots* dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1.

D. Uji Autokorelasi

Dari hasil olahan data SPSS dapat dilihat pada tabel 4.7, bahwa hasil uji *Durbin Watson* sebesar 1,976. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel, dengan menggunakan nilai signifikan 5 persen (0,05). Jumlah data (n) = 45 dan jumlah variabel bebas (k) = 2, maka dl = 1,430 du = 1,615. Jadi (4-du) = (4-1,615) = 2,385. Karena nilai DW sebesar 1,976 lebih besar dari batas du sebesar 1,430 dan kurang dari (4-du) yaitu 2,385 hal ini berarti tidak ada autokolerasi negatif atau dapat disimpulkan model regresi ini masih dapat dipergunakan untuk melakukan pengujian.

4.4.3 Analisis Korelasi

A. Korelasi Secara Parsial antara Pemberdayaan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Pemberdayaan Karyawan dengan Kinerja Karyawan, apabila Kompensasi dianggap konstan, digunakan perhitungan menggunakan SPSS 20 *for windows* yaitu dapat dilihat pada tabel 4.8.

Berdasarkan hasil *output* dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* tersebut maka didapat nilai korelasi untuk Pemberdayaan Karyawan dengan Kinerja Karyawan adalah 0,639, artinya hubungan variabel Pemberdayaan Karyawan dengan Kinerja karyawan adalah cukup tinggi.

Korelasi antara pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka kinerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Nilai signifikansi sebesar 0.002 < 0.05 (tingkat ketelitian) menunjukan bahwa hubungan pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan signifikan, artinya nilai korelasi ini dapat dijadikan acuan atau bahan patokan dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja karyawan.

B. Korelasi Secara Parsial Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* dari pengolahan data menggunakan program SPSS 20 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.9. Maka didapat nilai korelasi untuk kompensasi dengan Kinerja Karyawan adalah 0,538, artinya hubungan variabel Pemberdayaan Karyawan dengan Kinerja karyawan adalah korelasi sedang.

Korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan di prediksi akan meningkat pula. Nilai signifikansi sebesar 0.002 < 0.05 (tingkat ketelitian) menunjukan bahwa hubungan kompensasi dan kinerja karyawan signifikan, artinya, nilai korelasi ini dapat dijadikan acuan atau bahan patokan dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja karyawan. Adapun gambar hasil penelitian dapat dilihat pada gambar 4.2.

Berdasarkan gambar hasil penelitian bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi. Hal ini karena karyawan yang diberdayakan akan lebih terdorong serta karyawan memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan SPSS 20 *for windows* dapat dilihat pada tebel 4.10

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,477 atau 47,7 % ini menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi sedangkan 52,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian, seperti lingkungan kerja, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain-lain.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai *beta* x *zero order* pada *output* SPSS dapat dilihat pada tabel 4.11.

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta* x *zero order*:

1.Pemberdayaan Karyawan = (0,494) x (0,639) = 0,316 atau 31,6 %

2. Kompensasi = (0,300) x (0,538) = 0,161 atau 16,1 %

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel Pemberdayaan karyawan (X_1) sebesar 31,6 % dengan tingkat pengaruh cukup. Hal ini artinya masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya Kompensasi (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 16,14 %. Dengan tingkat pengaruh rendah. Hal ini artinya masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sebesar 47,7 %.

4.4.5 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen dapat dilihat pada tabel 4.12.

Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,021 yang diperoleh dari tabel t pada α = 0.05 dan derajat bebas 90 untuk pengujian dua pihak.

A. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dugaan sementara pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

$H_a : \beta \neq 0$, Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

Dari *output software* SPSS seperti terlihat pada tabel 4.11 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pemberdayaan karyawan sebesar 3.877. Karena nilai t_{hitung} (3.877) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) maka pada tingkat kekeliruan 5% Ha diterima dan Ho tidak diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.3.

Berdasarkan gambar 4.23 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3.877 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang

Dago Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2008 : 117) mengemukakan bahwa : "Pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan karyawan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh". hal ini juga diperkuat dengan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ariawan (2007:1089) dan Ari Fadzilah (2006:12)

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dugaan sementara kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

$H_a : \beta \neq 0$, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

Dari *output software SPSS* seperti terlihat pada tabel 4.31 diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2.357. Karena nilai t_{hitung} (2.357) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) maka pada tingkat kekeliruan 5% Ha diterima dan Ho tidak diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 4.4.

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,357 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoadmojo (2003 : 254) mengemukakan " Dengan pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan/organisasi". Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu bahwa kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012:215) dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ferina Sukmawati (2008:175).

V. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberdayaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung berada dalam kategori baik. Dari enam ukuran pemberdayaan karyawan, yaitu *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability,* dan *Communications.* Indikator *Desire* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan *Accountability* memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun, secara umum semua ukuran pemberdayaan karyawan masuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan pemberdayaan karyawan yang telah dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sudah berjalan dengan baik.
2. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung kepada karyawannya berada pada kategori cukup baik, dari 4 indikator/ukuran yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan bonus. indikator gaji memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator bonus memperoleh

persentase paling rendah dengan karegori cukup baik. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik.

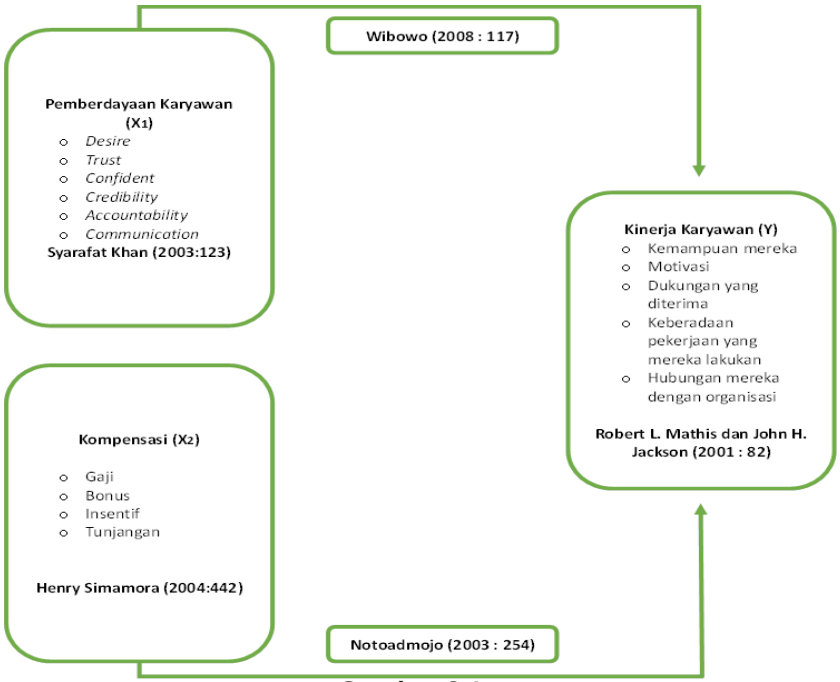
3. Dari lima indikator kinerja karyawan, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, dan hubungan dengan organisasi. Indikator kemampuan mereka memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan motivasi memiliki persentase skor paling rendah dengan kategoori baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori baik.
4. Hasil pengujian menunjukan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh cukup. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.
5. Hasil pengujian menunjukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh rendah. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung.

5.2 Saran

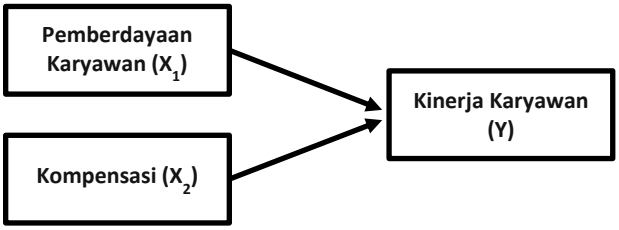
Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan di pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung sudah berjalan dengan baik, oleh karena itu pihak manajeman harus dapat mempertahankan hasil dari pemberdayaan karyawan yang telah dilakukan. Namun dilihat secara keseluruhan, *Accountability* merupakan indikator dengan nilai persentase paling rendah dengan kategori cukup baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mengidentifikasi kembali masalah pemberian tugas kepada setiap karyawannya, selain itu juga seorang atasan harus memberikan saran kepada bawahannya dalam menyelesaikan beban kerjanya. Hal ini bertujuan supaya setiap karyawan bisa menyelesaikan tugas dan kewajibannya menjadi optimal.
2. Kompensasi yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan yang ada, oleh sebab itu pihak manajeman perusahaan harus melakukan perubahan kebijakan kompensasi yang diberikan, terutama dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karena bonus merupakan indikator dengan nilai persentase paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan mencoba melakukan peningkatan dalam hal pemberian bonus. Karena dengan kompensasi salah satunya bonus yang baik, kinerja karyawan pada perusahaan akan baik juga, sehingga pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.
3. Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung secara umum sudah baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan tanggapan dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung. Untuk terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen perusahaan harus selalu memberikan motivasi dari segala aspek. Karena berdasarkan indikator-indikator mengenai kinerja karyawan motivasi memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik diantara indikator yang lainnya. Oleh karena motivasi dari setiap karyawan yang ada harus lebih ditingkatkan lagi demi terciptanya kinerja yang baik dan lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Daftar Gambar Dan Tabel



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



Gambar 3.1 desain penelitian

Tabel 3.1
Populasi Penelitian
Pada PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung

No	Bagian	Ukuran Populasi
1	Pemasaran	23
2	Operasional	27
3	Bisnis Mikro	30
Total		**80**

Sumber : PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Dago Bandung

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Skala Likert
Nilai Positif Dan Negatif

Jawaban	Skala Nilai (Positif)	Skala Nilai (Negatif)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2009:89)

Tabel 4.1
Gambaran Kategori Pemberdayaan Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	*Desire*	370	450	82.2	Baik
2	*Trust*	354	450	78.7	Baik
3	*Confident*	343	450	76.3	Baik
4	*Credibility*	340	450	75.6	Baik
5	*Accountability*	300	450	66.7	Cukup Baik
6	*Communications*	331	450	73.6	Baik
Total		**2038**	**2700**	**75.5**	**Baik**

Sumber: Hasil kuesioner (diolah)

Tabel 4.2
Gambaran Kategori Kompensasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Gaji	651	900	72.3	Baik
2	Insentif	298	450	66.2	Cukup Baik
3	Tunjangan	307	450	68.2	Baik
4	Bonus	284	450	63.1	Cukup Baik
Total		**1540**	**2250**	**64.4**	**Cukup Baik**

Sumber: Hasil kuesioner (diolah)

Tabel 4.3
Gambaran Kategori Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kemampuan Mereka	355	450	78.9	Baik
2	Motivasi	341	450	75.8	Baik
3	Dukungan Yang diterima	341	450	75.8	Baik
4	Keberadaan Pekerjaan	350	450	77.8	Baik
5	Hubungan dengan Organisasi	343	450	76.2	Baik
Total		**1730**	**2250**	**76.9**	**Baik**

Sumber: Hasil kuesioner (diolah)

Tabel 4.4
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.196	3.627		1.432	.159
	Pemberdayaan	.426	.110	.494	3.877	.000
	Kompensasi	.239	.102	.300	2.357	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pemberdayaan	.105	45	.200*	.959	45	.110
Kompensasi	.117	45	.146	.961	45	.131

*. This is a lower bound of the true significance.

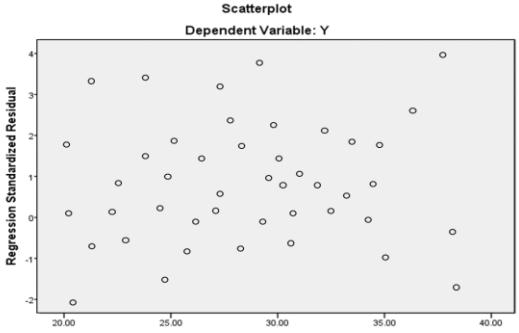
a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pemberdayaan	.639	.513	.433	.768	1.303
	Kompensasi	.538	.342	.263	.768	1.303

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar 4.1
***Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedatisitas**

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691[a]	.477	.452	1.96456	1.976

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.8
Koefisien Korelasi Pemberdayaan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Pemberdayaan	Kinerja
Pemberdayaan	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

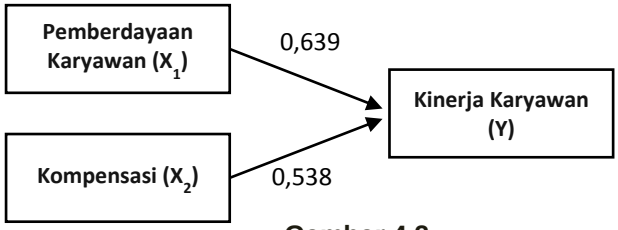
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.9
Koefisien Korelasi Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.538**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Gambar 4.2
Hasil Penelitian

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691[a]	.477	.452	1.96456

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pemberdayaan

Tabel 4.11
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	Pemberdayaan	.494	.639	.513	.433
	Kompensasi	.300	.538	.342	.263

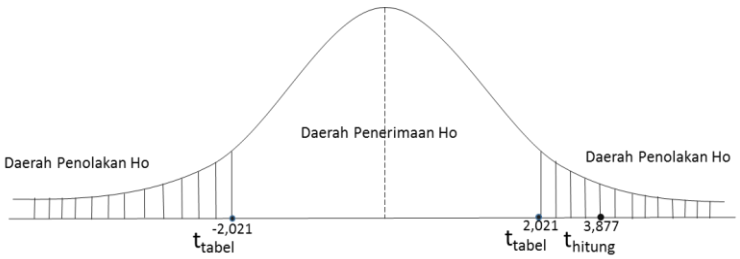
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.12
Nilai t_{hitung} Masing-Masing Variabel Independen

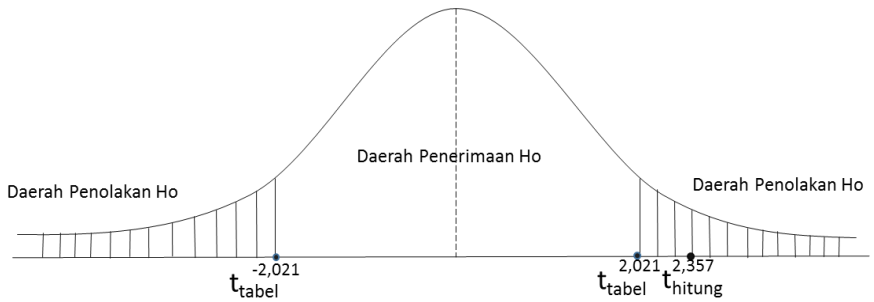
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.196	3.627		1.432	.159
	Pemberdayaan	.426	.110	.494	3.877	.000
	Kompensasi	.239	.102	.300	2.357	.023

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar 4.3
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 4.4
Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Aileen Mitchell Stwart. 1998*. Empowering People, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.* KANISIUS (Anggota IKAPI). Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Mathis,L, Robert. Jackson, H, John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Mausia Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.

Narimawati, U., Anggadini, S.D., & Ismawati, L. (2010), *Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung : Genesis.

Nazir, Moh (2005). Metode Penelitian. Ciawi-Bogor Selatan : Ghalia Indonesia.

Nur Chasanah (2008) Analisis Pengaruh *Empowerment, Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng Dan Diy)

Sarah Cook And Steve Macaulay. 1997. *Perfect Empowerment, Pemberdayaan Yang Tepat*. PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *SDM Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Sugiyono (2009*). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Sugiyono. (2005) *Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung*: ALFABET.

Wahibur Rokhman. 2003, *Pemberdayaan Dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.

Wibowo (2011*). Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.