

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LABORATORIUM KLINIK PRAMITA PADANG

Juliadi Saputra dan Riche Fermayani
Prodi Manajemen STIE Perbankan Indonesia
juliadisaputra1994@gmail.com

Abstrack

This study aims to see the Effect of Employee Empowerment and Compensation Against Employee Performance At PT. Pramita Clinic Laboratory of Padang Branch. The sample in this research is employees of PT. Pramita Clinic Laboratory of Padang Branch as many as 51 research samples. The result of statistical t test used to draw conclusion in this research is where empowerment of employees have significance value equal to $0,011 < \alpha 0,05$ so it can be concluded that employee empowerment have positive and significant effect to employee performance. For the compensation variable has a significance value of $0.000 < \alpha 0.05$ so it can be concluded that the compensation has a positive and significant effect on employee performance. The result of the statistical f test where the variable of employee empowerment and compensation, together effect on the performance of the employees of PT. Clinical Laboratory Pramita Padang Branch because the significance value of the simultaneous F test of $0.000 < 0.05$. The magnitude of influence from independent variable to dependent variable equal to 82%, the rest equal to 18% influenced by other variable not inserted into research model.

Keyword: Employee Empowerment, Compensation, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang sebanyak 51 sampel penelitian. Hasil uji t statistik yang dipergunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah dimana pemberdayaan karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f statistik dimana variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang karena nilai signifikansi uji F simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 82%, sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Keyword : Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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. Seperti spesifikasi di bidang obat-obatan (farmasi), teknologi komunikasi, elektronika, otomotif, dan berbagai bidang lainnya. Teknologi dalam bidang kesehatan semakin pesat. Perkembangan dunia kesehatan begitu pesat sampai saat ini, hal ini dapat dibuktikan dengan berbagai

penemuan baru di bidang obat-obatan. Termasuk penemuan di bidang alat-alat kesehatan. Kecanggihan teknologi dapat mempermudah diagnosis penyakit, deteksi dini, dan identifikasi masalah kesehatan lain yang lebih akurat dan cepat serta mengurangi resiko pada pasien. Akan tetapi dalam implementasinya kehadiran teknologi terkini dalam dunia medis sering dipandang sebagai sesuatu yang mahal serta tidak mencakup semua golongan masyarakat. Hal ini menjadi salah satu kendala dalam memajukan dunia kesehatan (lifestyle.okezone.com, 08 Desember 2016).

Dengan adanya perkembangan teknologi dalam industri medis, seharusnya perusahaan penyalur alat kesehatan bisa memanfaatkannya dengan baik sehingga para konsumennya akan merasa sangat puas dengan kinerja perusahaan. Pasar dalam alat-alat kesehatan sangat berkembang pesat, dimana pertumbuhannya mencapai 20%-25% per tahun dengan nilai bisnis mencapai Rp. 49 triliun per tahun. Tingginya pertumbuhan perusahaan alat kesehatan diakibatkan oleh pertumbuhan teknologi dan pertumbuhan penyakit sebagai akibat dari perubahan gaya hidup (industri.bisnis.com, 01 September 2013).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria (Robbins, 2006:56). Setiap perusahaan selalu berusaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan kinerja karyawan yang baik tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Sehingga kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya (Febriyani, 2003:42).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang laboratorium klinik yang lengkap, simpel, cepat dengan mutu hasil yang baik dan harga terjangkau. Kinerja pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang masih adanya karyawan perusahaan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, ditambah dengan masih adanya karyawan yang memiliki pendidikan paling rendah, yaitu SMA sehingga kinerja karyawan masih tergolong rendah.

Dengan masih adanya karyawan dengan pendidikan SMA yang memiliki jabatan penting di perusahaan seperti staf keuangan dan administrasi serta masih sedikitnya karyawan yang berpendidikan S1 mengindikasikan bahwa kurangnya pendidikan karyawan sehingga dapat mengakibatkan lemahnya kinerja individu. Sebagian besar karyawan berpendidikan diploma yang mencapai 34 orang, SMA mencapai 10 orang, dan S1 yang mencapai 8 orang. Pembagian jabatan sudah sangat baik, akan tetapi perlu pembenahan pada pelayanan dokter. Pada dasarnya perusahaan ini bergerak di bidang jasa kesehatan sehingga jumlah dokter yang bekerja disana harus lebih banyak dari jabatan yang lain. Masih banyak tenaga kontrak pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang yang mencapai 15 orang dan *training* yang mencapai 8 orang. Banyaknya tenaga kontrak mengindikasikan bahwa kinerja karyawan perusahaan belum baik karena tenaga kontrak dapat diberhentikan kapan saja oleh perusahaan, bahkan sebelum masa kontrak berakhir sehingga akan mengganggu kinerja dari karyawan itu sendiri.

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, 2009:93). 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, 2008:54). Menurut Sedarmayanti (2015:264) mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat mendorong terbentuknya prestasi kerja yang lebih baik lagi.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
Penilaian kinerja dapat memperlihatkan karyawan mana yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat dipromosikan dan yang kurang baik akan dimutasi atau diberhentikan sehingga memberikan peluang kepada karyawan atau calon karyawan lain yang memiliki kinerja yang baik.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Karyawan yang memiliki kinerja kurang baik akan diberikan pelatihan khusus agar menjadi lebih baik lagi.
4. Penyesuaian kompensasi.
Dengan adanya penilaian kinerja maka perusahaan dapat menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan.
5. Keputusan promosi dan demosi.
Penilaian kinerja dapat memperlihatkan karyawan mana yang memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat dipromosikan dan karyawan yang memiliki prestasi kerja akan diturunkan jabatannya.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.
Penilaian kinerja dapat mengetahui kesalahan dari sistem kerja di perusahaan itu sendiri.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.
Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan dapat menentukan rekrutmen baru apabila dibutuhkan untuk menunjang kinerja yang lemah.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya dapat memacu meningkatkan kreatifitas, motivasi, dan daya inovasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel. Pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang karyawan diberdayakan semaksimal mungkin melalui penekanan terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Akan tetapi masih adanya karyawan yang lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya karena masih tergantung kepada menunggu perintah dari atasan sehingga pemberdayaannya masih lamban. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2015:239). Kompensasi dapat meningkatkan prestasi/kinerja karyawan serta mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik

lagi. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi/kinerja cenderung akan mengalami penurunan (Samsudin, 2006:187). Kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima para karyawan. Menurut Hasibuan (2006:127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

1. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
2. Biaya Hidup (*Cost Living*)
3. Posisi Jabatan Karyawan
4. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
5. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang disesuaikan dengan kedudukan karyawan di perusahaan, bukan berdasarkan hasil kerja karyawan. Karyawan yang berstatus kontrak dan *outsourcing* mendapatkan kompensasi lebih kecil dari karyawan tetap perusahaan. Karyawan tetap selain menerima gaji pokok, tunjangan, dan promosi jabatan. Sebaliknya, karyawan yang berstatus kontrak atau *outsourcing* hanya berupa gaji pokok yang dipergunakan untuk menutupi kebutuhan sehari-hari saja meskipun mereka mendapat promosi jabatan apabila memiliki kinerja dan prestasi yang tinggi. Promosi jabatan yang mereka dapatkan harus melalui serangkaian persyaratan seperti mengikuti tes khusus (*job opening*).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2015:13). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2010:04). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Terdapat empat fungsi manajemen (Robbins, 2008:05), yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Kepemimpinan (*leading*)
4. Pengendalian (*controlling*)

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi. Berikut adalah tinjauan singkat tujuh aktivitas sumber daya manusia (Mathis dan Jackson, 2006:43) adalah:

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia
2. Kesetaraan kesempatan kerja
3. Pengangkatan karyawan
4. Pengembangan sumber daya manusia
5. Kompensasi dan tunjangan
6. Kesehatan, keselamatan dan keamanan
7. Hubungan karyawan atau buruh dan manajemen

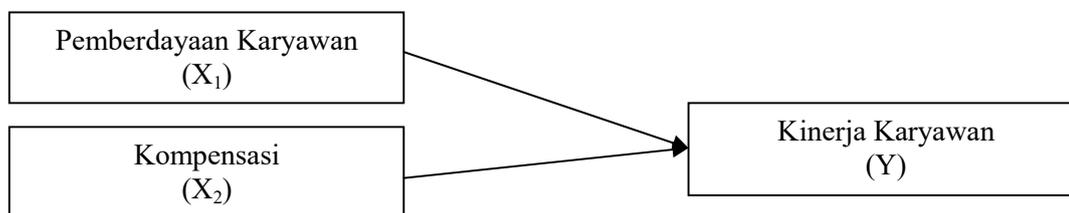
Pemberdayaan karyawan adalah hasil dari upaya membimbing, mengarahkan, dan mendukung sehingga setiap manusia baik secara individu maupun kolektif dapat memiliki kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melakukan kerja sama dan komunikasi yang baik yang dilandasi oleh kematangan secara moral dan kematangan spiritual untuk mencapai prestasi individu ataupun prestasi organisasi (Makmur, 2008:176). Pemberdayaan pemberdayaan karyawan adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek, serta kemampuan manajemen, meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin cepat, efisien dan produktif, harus dilakukan secara terus menerus sehingga tetap menjadikan sumber daya manusia yang produktif (Khan, 2007:54).

Menurut Ginandjar, ada beberapa proses pemberdayaan karyawan (Sedarmayanti, 2013:46), yaitu:

1. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi manusia berkembang. Titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah daya itu dengan mendorong, membangun dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.
2. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh manusia, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan akses pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya. Dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
3. Proses pemberdayaan harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangan berdayaannya dalam menghadapi yang kuat. Dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas melindungi yang lemah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan data-data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden dalam hal ini karyawan yang bekerja pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. Untuk lebih jelasnya kerangka penelitian ini akan digambarkan pada gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1: Kerangka Penelitian



Sumber: Khan (2007), Sedarmayanti (2015), dan Mathis dan Jackson (2006)

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah disajikan tersebut teori-teori pendukung yang telah dipaparkan sebelumnya maka penulis merumuskan 2 hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Diduga variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang.
- H₂ : Diduga variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penyusunan penelitian ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang, yang beralamat Jl. Ahmad Yani No. 39 Padang. Adapun objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang pada tahun 2017 yang berjumlah sebanyak 52 orang. Sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang.

Metode yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Kriteria yang dipergunakan adalah hanya karyawan saja yang dijadikan sampel diluar pimpinan seperti pimpinan cabang. Sehingga jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 51 orang.

Uji asumsi klasik dipergunakan untuk mengetahui kualitas data yang akan diuji untuk pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) pengujian normalitas dilakukan untuk menguji keragaman *variance* yang mendukung setiap variabel penelitian, dalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Pengujian data normalnya sebuah variabel ditentukan dari nilai *asympt. sig > alpha* 0, 05. Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan setelah seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance > 0,1* atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Jadi, walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tidak mengetahui variabel-variabel *independen* mana saja yang saling berkolerasi (Ghozali, 2006).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui pola keragaman *variance* yang mendukung masing-masing variabel penelitian Hair et al (2010). Untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas maka digunakan model grafik (*scatterplot*). Didalam tahapan pengujian terjadi atau tidak gejala heteroskedastisitas ditentukan dari pola sebaran data jika sebaran *variance* mengikuti pola garis lurus dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas maka

gejala heteroskedastisitas tidak terjadi, sehingga tahapan pengolahan data dapat segera dilaksanakan.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis akan dimulai dari persamaan regresi dan dilanjutkan dengan uji lainnya. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta
b ₁ dan b ₂	: Koefisien x
X ₁	: Pemberdayaan Karyawan
X ₂	: Kompensasi
E	: <i>error</i>

2. Uji t Statistik

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengujian “jika nilai *significant < level of significant* (alpha) maka menunjukkan ada signifikansi pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya”.

3. Uji f-Statistik

Uji f-statistik digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan (bersamaan). Kriteria pengujian “jika nilai *significant < level of significant* (alpha) maka menunjukkan ada signifikansi pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya”.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variabel Y secara keseluruhan. Menurut Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa analisis koefisien dererminasi ([^] bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variabel bebas memberikan penga.... terhadap variabel terikat secara keseluruhan.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini akan membahas tentang profil responden berdasarkan koesioner yang telah disebarakan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang yang berjumlah 51 orang. Profil yang akan dibahas mencakup jenis kelamin, pendidikan, dan usia, yaitu :

1. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan seperti yang terlihat pada tabel 4.1. yaitu:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	23	45,10%
2	Perempuan	28	54,90%
	Total	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mayoritas yaitu sebanyak 28 orang (54,90%) yang diikuti oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (45,10%).

2. Pendidikan Karyawan

Responden berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari lima kelompok yaitu SMA, D3, S-1 dan S-2, seperti yang terlihat pada tabel 2, yaitu:

Tabel 2. Pendidikan Responden Penelitian

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	10	19,60%
2	D3	33	64,70%
3	S-1	8	15,70%
4	S-2	0	0%
	Total	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa responden berpendidikan D3 lebih mayoritas yaitu sebanyak 33 orang (64,70%), diikuti oleh responden yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (19,60%), S1 sebanyak 8 orang (15,70%), dan tidak satupun responden yang berpendidikan S2..

3. Usia

Responden berdasarkan usia terdiri dari lima kelompok yaitu dengan kriteria masing-masing. Seperti yang terlihat pada tabel 4.3, yaitu:

Tabel 3. Usia Responden Saat Ini

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	< 25 Tahun	18	35,30%
2.	26 – 35 Tahun	30	58,80%
3.	36 – 45 Tahun	2	3,90%
4.	46 – 55 Tahun	1	2,00%
5.	>55 Tahun	0	0%
	Total	51	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari tabel 3. dapat diketahui usia responden penelitian, bahwa sebagian besar responden dengan 26-35 tahun sebanyak 30 orang (58,80%), disusul dengan usia < 25 tahun sebanyak 18 orang (35,30%), 36-45 tahun sebanyak 2 orang (3,90%), 46-55 tahun sebanyak 1 orang (2,00%), dan tidak satupun responden berusia > 55 tahun.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Hasil pengujian dan pengolahan data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Pemberdayaan Karyawan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N	51	51	51
Normal Parameters ^a Mean	22.4510	23.4314	23.5294
Std. Deviation	3.85390	3.48284	3.72748
Most Extreme Differences			
Absolute	.125	.086	.099
Positive	.080	.079	.096
Negative	-.125	-.086	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z	.894	.612	.709
Asymp. Sig. (2-tailed)	.402	.849	.697

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel pemberdayaan karyawan bernilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,402 > 0,05$, variabel kompensasi bernilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,849 > 0,05$, dan variabel kinerja karyawan bernilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar $0,697 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Uji Multikolineritas
 Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pemberdayaan Karyawan	.193	5.195
Kompensasi	.193	5.195

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

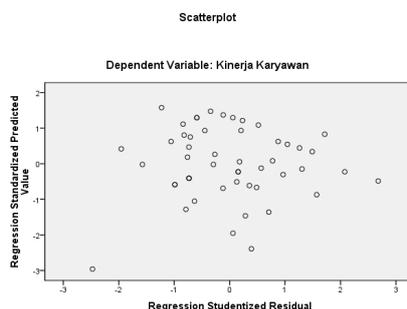
Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan model grafis seperti yang terlihat pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 6, yaitu :

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.365	1.526		.895	.375
	Pemberdayaan Karyawan	.348	.132	.360	2.630	.011
	Kompensasi	.612	.146	.572	4.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 6. di atas, maka bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,365 + 0,348X_1 + 0,612X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 1,365 artinya jika tidak memperhatikan variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi (bernilai nol) maka kinerja karyawan masih tetap ada sebesar 1,365.
2. Nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan adalah positif 0,348 artinya pemberdayaan karyawan berbanding lurus/searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan pemberdayaan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah positif 0,612 artinya kompensasi berbanding lurus/searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,612. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan.

2. Uji t-Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Uji t Statistik Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.365	1.526		.895	.375
Pemberdayaan Karyawan	.348	.132	.360	2.630	.011
Kompensasi	.612	.146	.572	4.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama seperti terlihat pada tabel 7 terlihat bahwa pemberdayaan karyawan memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,630 > 1,67591$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,011$. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,011 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke dua seperti terlihat pada tabel 7 terlihat bahwa kompensasi memperlihatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,183 > 1,67591$), hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji F Statistik

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.15 adalah :

Tabel 8. Uji f Statistik ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	574.559	2	287.280	114.771	.000 ^a
Residual	120.147	48	2.503		
Total	694.706	50			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Pada tabel 8 di atas terlihat nilai signifikan yang diperoleh di dalam tahapan pengujian data adalah sebesar $0,000$, di dalam proses pengujian tingkat kesalahan yang digunakan adalah $0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 114,771 > F_{tabel} 2,41$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kompensasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Laboratorium Klinik Pramita Cabang Padang.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.820	1.58211

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9 diketahui bahwa nilai R² adalah sebesar 0,820. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 82%, sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa dari ke dua faktor kinerja karyawan yang dilihat dari pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,630 < 1,67591$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < \alpha 0,05$.
2. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa dari ke dua faktor kinerja karyawan yang dilihat dari kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,183 > 1,67591$), hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Juda, & Pattiasina, Cynthia. 2009. Buku Pintar Pekerja Sosial. Jilid 2. Jakarta: Gunung Mulia.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 dan 2 Edisi Kesepuluh. PT.Indeks. Jakarta
- Febriyani, Anita dan Rahardian Zulfadin, 2003. Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank non Devisa di Indonesia, Jurnal Kajian Akuntansi, Ekonomi dan Keuangan, vol 7 no 4 Desember 2003. Hal 38-54
- Gujarati, Damodar. 2006. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.
- Hair, Joseph F et al. 2006. MultiVariate Data Analysis. Fifth Edition. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris, Ali Soentoro. 2003. Cara Mudah Belajar Metodologi Penelitian Bisnis. Depok: CV Tamedia.
- Ivancevich, John M. 2007. Human Resource Management . Tenth Edition. McGraw Hill Inc

- Khan, S. 2007. The Key Being a Leader Company Empowerment. Journal for Quality and Participation . New Jersey.
- Makmur, Syarif. 2008. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi: Kajian Penyelenggaraan Pemerintah Desa. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nugroho, Agung. 2005. Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Jogjakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1, Salemba Empat, Jakarta
- Robbbins dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi, Buku 3. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis . Buku I dan II. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- www.lifestyle.okezone.com
- www.industri.bisnis.com