

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA TBK CABANG MAKASSAR***EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE EMPLOYEE PT. XL AXIATA TBK CABANG MAKASSAR***

Nur Indah Alam

indaahoo@gmail.com

Program Studi Manajemen Logistik, Politeknik Nusantara Makassar

Abstract

Influence of Employee Empowerment and Compensation for Employee Performance at PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar, guided by H. Rabihatun Idris, and H. Mappamiring. This study aims to determine and analyze the impact of employee empowerment and compensation to employee performance, either simultaneously or partially on PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar. The sample used in this study are 47 people with the methods of sample saturated with the number of respondents is the entire population, the number of 47 people. This study uses multiple regression analysis. Based on the analysis of data and testing hypotheses of this study show that the F test results indicate that the empowerment of employees and compensation significantly affect employee performance. T test results also show that in partial compensation of employee empowerment and significantly affects the performance of employees. Determination coefficient of 0.777, which means that the role given by variable combinations of employee empowerment and compensation to employee performance amounted to 77.7% while the remaining 22.3% is influenced by other factors not examined by investigators.

Keyword : employee empowerment, compensation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 47 orang dengan metode sampel jenuh, jumlah responden merupakan seluruh populasi, yakni sejumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesa penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,777 yang artinya bahwa peranan yang diberikan oleh kombinasi variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : pemberdayaan karyawan, kompensasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan pada umumnya saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju perkembangan yang berkelanjutan. Agar dalam perusahaan tersedia sumber daya yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan kerja yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

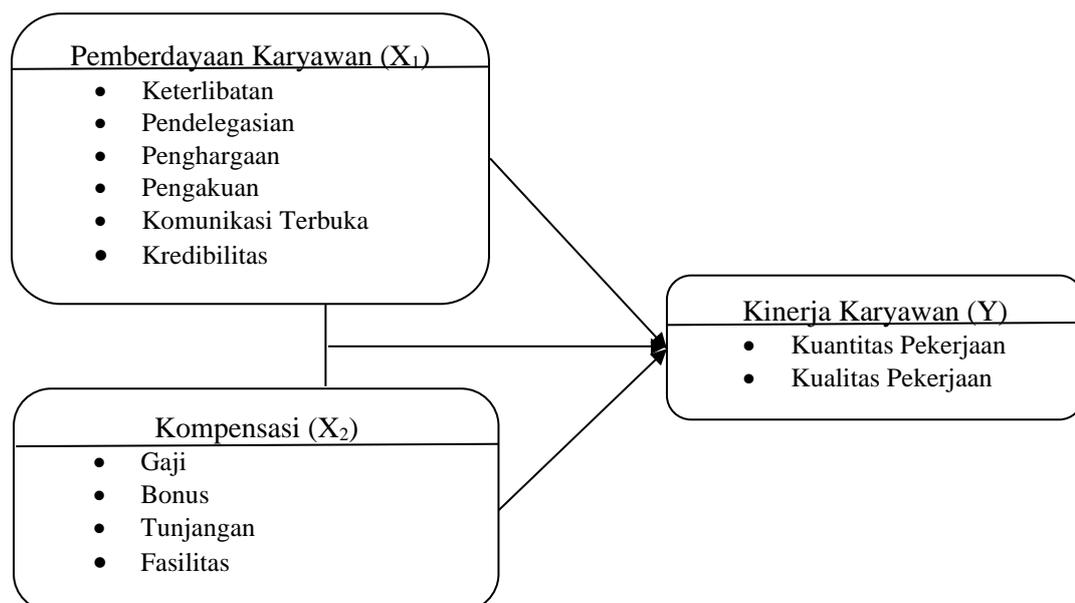
Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dressler, 1992). Setiap perusahaan akan berusaha untuk

selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Menurut Yusti Pujisari (2001) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk

mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Selain pemberdayaan karyawan sebagaimana dijelaskan di atas kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno dalam Hasibuan (2007) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat mencentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar periode 2 tahun terakhir terindikasi bahwa karyawan kurang berprestasi dalam bekerja, kurang tanggung jawab dan juga kurang kerja sama. Hal ini ditengarai karena budaya organisasi dan kompensasi

PT. XL AXIATA merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan selular terbesar di Indonesia, dengan jaringan yang luas dan berkualitas serta hampir telah menjangkau diseluruh pelosok Indonesia, dari segi jumlah pelanggannya saat ini XL Axiata menempati posisi nomor dua di Indonesia setelah telkomsel, dan menang tipis dengan indosat. Pengguna XL tersebar diseluruh Indonesia hal ini dikarenakan sinyal XL sudah menjangkau pelosok-pelosok desa sekalipun dan terus dikembangkan agar bisa memuaskan para konsumennya.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. XL Axiata Tbk Cabang Makassar yang beralamat di Jl. A.P. Pettarani Makassar. Waktu penelitian ini selama 2 (dua) bulan. Variabel dalam penelitian ini yakni variabel dependen (kinerja karyawan), dan variabel independen: pemberdayaan karyawan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2). Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Populasinya adalah seluruh karyawan PT Axiata Tbk. Cabang Makassar yang berjumlah 47 orang dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dan uji hipotesis.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk Cabang Makassar.

1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel pemberdayaan karyawan (X_1) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,632 > 1,680$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,01$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar, yang berarti bahwa pemberdayaan yang dilakukan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan dengan memberikan kewenangan, tanggung jawab serta kepercayaan yang sesuai kepada karyawan, agar karyawan dapat lebih percaya diri pada kemampuan pekerjaan.

Statement ini didukung oleh teori dari Wibowo dalam Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dimana pemberdayaan mendorong orang untuk lebih terlihat dalam pembuat keputusan, dengan demikian akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberikan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear berganda untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,444 > 1,680$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,00$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dalam hal pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasibuan (2007) mengemukakan pendapat yang senada dengan pendapat siagian bahwa pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil yaitu besarnya kompensasi yang harus dibayar harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan.

3. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji keberartian regresi linear berganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 76,698$ dan $F_{table} = 3,21$, dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kecenderungan yang sama dengan adanya kombinasi yang diikuti oleh peningkatan pemberdayaan karyawan dan kompensasi. Koefisien determinasi sebesar $0,777$ yang artinya bahwa ada peranan yang diberikan oleh kombinasi variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar $77,7\%$ sedangkan $22,3\%$ peranannya oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model peneliti ini.

Tabel 1. Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	20	42,55%
2	Perempuan	27	57,45%
	Total	47	100%

Sumber : Data Primer

Tabel tersebut menjelaskan bahwa responden didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 27 orang (57,45%). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Makassar lebih kepada; penyelesaian dalam bentuk non-fisik (pelayanan) yang memerlukan keramahan, kesopanan serta daya tarik dan hal-hal lainnya yang terkait dengan itu, sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut dipandang mampu untuk diselesaikan oleh perempuan.

Tabel 2. Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	5	10,64%
2.	D3	12	25,53%
3.	S1	27	57,45%
4.	S2	3	6,38%
	Total	47	100%

Sumber : Data Primer

Tabel tersebut menjelaskan bahwa pendidikan terakhir responden didominasi pada jenjang pendidikan S1 yaitu sebesar 27 orang (57,45%). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa sarjana strata satu dipandang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya service dan membutuhkan keramahan, kesopanan dan estetika yang hanya diperoleh dari pengalaman serta jenjang pendidikan tinggi.

Tabel 3. Tabel Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
20 – 25	8	17,02%
26 – 30	13	27,66%
31 – 35	12	25,53%
> 35	14	29,79%
Total	47	100 %

Sumber : Data Primer

Tabel tersebut menjelaskan bahwa responden berdasarkan usia didominasi dengan usia >35 yaitu sebesar 14 orang (29,79%). Tabel diatas memberi bukti bahwa karyawan memiliki pengalaman dan wawasan yang cukup dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Tabel 4. Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
< 5	16	34,04%
6 – 10	9	19,15%
11 – 15	12	25,53%
> 15	10	21,28%
Total	47	100 %

Sumber : Data Primer

Tabel tersebut menjelaskan bahwa masa kerja responden didominasi dengan masa kerja 11-15 tahun yaitu sebesar 12 orang (25,53%). Kondisi tersebut karena karyawan memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan dapat bekerja lebih efektif.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Rstandar	Kesimpulan
Item 1	0,705	0,30	Valid
Item 2	0,620	0,30	Valid
Item 3	0,556	0,30	Valid
Item 4	0,471	0,30	Valid
Item 5	0,780	0,30	Valid
Item 6	0,535	0,30	Valid
Item 7	0,502	0,30	Valid

Sumber : Data Primer

Tabel. 5 yakni hasil pengujian validitas variabel pemberdayaan karyawan dari 7 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan (valid), sebab ketujuh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Rstandar	Kesimpulan
Item 1	0,804	0,30	Valid
Item 2	0,875	0,30	Valid
Item 3	0,788	0,30	Valid
Item 4	0,621	0,30	Valid
Item 5	0,701	0,30	Valid
Item 6	0,560	0,30	Valid

Sumber : Data Primer

Tabel. 6 yakni hasil pengujian validitas atas variabel kompensasi, maka dari 6 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan (valid), sebab keenam item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Rstandar	Kesimpulan
Item 1	0,635	0,30	Valid
Item 2	0,693	0,30	Valid
Item 3	0,572	0,30	Valid
Item 4	0,660	0,30	Valid
Item 5	0,494	0,30	Valid
Item 6	0,443	0,30	Valid

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel. 7 yaitu hasil uji validitas atas variabel kinerja karyawan dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* di atas 0,30.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	rstandar	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0,829	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,886	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,807	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer

Dari Tabel. 8 hasil uji reliabilitas atas variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar menunjukkan semua item pertanyaan reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel pemberdayaa karyawan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,829, kompensasi dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,886, dan kinerja karyawan dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,807, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah handal atau reliable karena memiliki nilai rstandar di atas dari 0,60.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Tanggapan tentang Pemberdayaan Karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar

No.	Item	Frekuensi					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Dilibatkan dalam pekerjaan	-	-	11	33	3	-	-	23,40%	70,21%	6,38%
2	Mendelegasikan pekerjaan	-	-	12	32	3	-	-	25,53%	68,09%	6,38%
3	Dihargai	-	-	-	38	9	-	-	-	80,85%	19,15%
4	Puas atas hasil pencapaian kerja	-	-	11	30	6	-	-	23,40%	63,83%	12,77%
5	Komunikasi terbuka	-	-	11	31	5	-	-	23,40%	65,96%	10,64%
6	Ketepatan dan penempatan	-	-	18	22	7	-	-	38,30%	46,81%	14,89%
7	Kredibilitas dalam pekerjaan	-	-	17	19	11	-	-	36,17%	40,43%	23,40%

Berdasarkan Tabel. 9 item pertama dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 70,21% menyatakan setuju bahwa karyawan merasa dilibatkan dalam setiap pekerjaan sesuai keinginan karyawan dan responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 6,38%, sedangkan 23,40% responden menyatakan cukup setuju.

Tanggapan pada item ke dua yaitu mendelegasikan pekerjaan, dapat di lihat bahwa 68,09% responden menyatakan setuju bahwa pimpinan sering mendelegasikan pekerjaan kepada para karyawan, sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 6,38% dan responden yang menyatakan cukup setuju yaitu 25,53%.

Tanggapan pada item ketiga yaitu merasa dihargai, menunjukkan bahwa sebagian besar 80,85% responden menyatakan setuju bahwa karyawan merasa dihargai setiap menyelesaikan pekerjaan dan 19,15% responden menyatakan sangat setuju.

Pada item ke empat yaitu puas atas pencapaian hasil kerja, dapat di lihat bahwa 63,83% responden menyatakan setuju dan 12,77% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 23,40% responden menyatakan cukup setuju. Artinya pimpinan merasa puas atas pencapaian hasil kerja para karyawan.

Item ke lima yaitu komunikasi terbuka, disini dapat di lihat bahwa 65,96% responden menyatakan setuju, dan 10,64% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 23,40% responden menyatakan cukup setuju. Artinya pimpinan sering melakukan komunikasi terbuka pada setiap karyawan.

Item ke enam yaitu ketepatan dalam penempatan, disini dapat di lihat bahwa 46,81% responden menyatakan setuju dan 14,89% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 38,30% responden menyatakan cukup setuju. Artinya karyawan merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja.

Item ke tujuh yaitu kredibilitas dalam pekerjaan, disini dapat di lihat bahwa 40,43% responden menyatakan setuju dan 23,40% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 36,17% responden menyatakan cukup setuju. Artinya karyawan menjaga kredibilitas dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Tanggapan tentang Kompensasi Pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar

No	Item	Frekuensi					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang diberikan	-	-	11	35	1	-	-	23,40%	74,47%	2,13%
2	Insentif yang berprestasi	-	-	11	36	-	-	-	23,40%	76,60%	-
3	Insentif sesuai kinerja	-	-	14	33	-	-	-	29,79%	70,21%	-
4	THR yang diberikan	-	-	10	34	3	-	-	21,28%	72,34%	6,00%
5	Tunjangan pemenuhan kebutuhan	-	-	9	37	1	-	-	19,15%	78,72%	2,13%
6	Fasilitas kantor	-	-	13	26	8	-	-	27,66%	55,32%	17,02%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel. 10 pada item ke tujuh dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 74,47% responden menyatakan setuju bahwa Gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan dan 2,13% menyatakan sangat setuju sedangkan 23,40% responden menyatakan cukup setuju.

Item ke delapan yaitu insentif yang berprestasi dapat dilihat 76,60% responden menyatakan setuju bahwa insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan 23,40% responden yang menyatakan cukup setuju.

Item ke sembilan yaitu insentif sesuai kinerja, dapat di lihat 70,21% responden yang setuju dan 29,79% menyatakan cukup setuju, artinya dapat di lihat secara umum bahwa insentif yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan kinerja mereka.

Item ke sepuluh yaitu thr yang diberikan, dapat di lihat bahwa 72,34% responden yang setuju dan 6,00% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 21,28% responden menyatakan cukup setuju. Artinya dapat dilihat bahwa tunjangan hari raya yang diberikan telah memadai

Item ke sebelas yaitu tunjangan pemenuhan kebutuhan, dapat diketahui bahwa 78,72% responden menyatakan setuju dan 2,13% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 19,15% responden menyatakan cukup setuju. Artinya dapat dilihat bahwa karyawan mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.

Item ke dua belas yaitu fasilitas kantor, dapat diketahui bahwa 55,32% responden menyatakan setuju dan 17,02% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 27,66% responden menyatakan cukup setuju. Artinya karyawan merasa fasilitas kantor yang ada sekarang telah memadai.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Tanggapan tentang Kinerja Karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar

No.	Item	Frekuensi					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Keakuratan hasil kerja	-	-	11	33	3	-	-	23,40%	70,21%	6,00%
2	Pekerjaan rapi dan teliti	-	-	12	32	3	-	-	25,53%	68,09%	6,00%
3	Pekerjaan efisien	-	-	9	38	-	-	-	19,15%	80,85%	-
4	Teguran dan masukan dari atasan	-	-	15	28	4	-	-	31,91%	59,57%	8,51%
5	Pekerjaan sesuai standar	-	-	17	26	4	-	-	36,17%	55,32%	8,51%
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	15	23	9	-	-	31,91%	48,94%	19,15%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel. 11 pada item pertama dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu 70,21% menyatakan setuju bahwa keakuratan hasil kerja para karyawan memuaskan dan responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 6,00%, sedangkan 23,40% responden menyatakan cukup setuju.

Tanggapan pada item ke dua yaitu pekerjaan rapi dan teliti, dapat diketahui bahwa 68,09% responden menyatakan setuju bahwa karyawan merasa dapat melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti dan responden yang menyatakan sangat setuju yaitu 6,00% sedangkan 25,53% menyatakan cukup setuju.

Tanggapan pada item ketiga yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, dapat dilihat bahwa sebagian besar 80,85% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu cepat dan efisien dan 19,15% responden menyatakan cukup setuju.

Item ke empat yaitu teguran dari atasan, disini dapat dilihat bahwa 59,57% responden menyatakan setuju bahwa karyawan terbuka apabila menerima teguran dari atasan atau mendapat masukan dari rekan kerja dan 8,51% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 31,91% responden menyatakan cukup setuju.

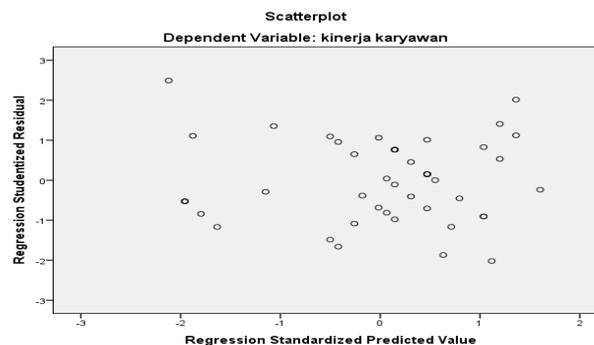
Pada item ke lima yaitu pekerjaan sesuai standar, dapat diketahui bahwa 55,32% responden menyatakan setuju bahwa karyawan sering menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar perusahaan dan 8,51% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 36,17% responden menyatakan cukup setuju.

Pada item ke enam yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat diketahui bahwa 48,94% responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan 19,15% responden menyatakan sangat setuju sedangkan 31,91% responden menyatakan cukup setuju.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

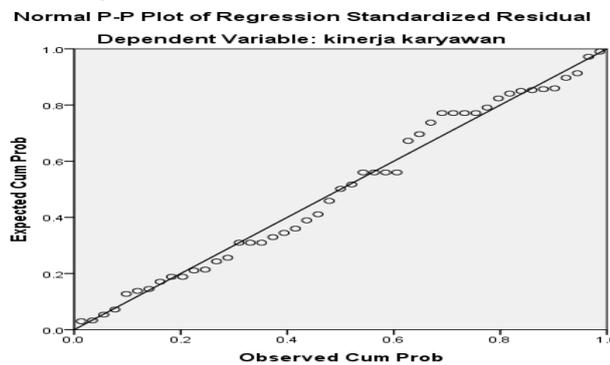
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.483	1.731		.857	.396		
1 Pemberdayaan karyawan	.350	.096	.419	3.632	.001	.380	2.629
Kompensasi	.523	.118	.513	4.444	.000	.380	2.629

Dari hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian antara variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki karakter heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat probability plot sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas terhadap Variabel Pemberdayaan Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			222.744	11	20.249	13.491	.000
kinerja karyawan * pemberdayaan karyawan	Between Groups	Linearity	186.381	1	186.381	124.178	.000
		Deviation from Linearity	36.364	10	3.636	2.423	.026
	Within Groups		52.532	35	1.501		
Total			275.277	46			

Hasil analisis Tabel.13 diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai F adalah 2,423 dengan signifikansi $0,026 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel pemberdayaan karyawan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bersifat linear dan memenuhi prasyarat regresi.

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas terhadap Variabel Kompensasi

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			211.006	8	26.376	15.595	.000
kinerja karyawan * kompensasi	Between Groups	Linearity	195.519	1	195.519	115.601	.000
		Deviation from Linearity	15.487	7	2.212	1.308	.273
	Within Groups		64.270	38	1.691		
Total			275.277	46			

Hasil analisis Tabel 14. diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai F adalah 1,308 dengan signifikansi $0,273 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel kompensasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) bersifat linear dan memenuhi prasarat regresi.

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F	df1	df2	Sig. F Change
1	.882 ^a	.777	.767	1.18091	.777	76.698	2	44	.000

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pemberdayaan karyawan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai R menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai R berarti hubungan semakin kuat. Nilai R sebesar 0,882 berarti hubungan (relation) antara pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar sebesar 88%, artinya hubungan yang sangat kuat. Menurut Sugiyono (2008) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0,80 – 1,00 tingkat hubungannya sangat kuat.

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,777 menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kompensasi sebagai variabel independent, mampu menjelaskan kinerja karyawan PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar sebagai variabel dependent sebesar 77,7% sedangkan sisanya ($100\% - 77,7\% = 22,3\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 16. Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.917	2	106.958	76.698	.000 ^b
	Residual	61.360	44	1.395		
	Total	275.277	46			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, pemberdayaan karyawan

Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) pada tabel. 16 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 76,698$ dan $F_{tabel} = 3,21$, dalam hal ini jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pemberdayaan karyawan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar.

Tabel 17. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.483	1.731		.857	.396
1 pemberdayaan karyawan	.350	.096	.419	3.632	.001
Kompensasi	.523	.118	.513	4.444	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 17 diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Uji t (Uji Parsial) untuk Variabel Pemberdayaan Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel pemberdayaan karyawan 3,632 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,01 ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya variabel pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah hipotesis pertama diterima.

2. Uji t (Uji Parsial) untuk Variabel Kompensasi

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi 4,444 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil print out coefficients pada tabel 4.18 diperoleh nilai *standardized coefficient* kompensasi adalah 0,513 yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XL AXIATA Tbk. Cabang Makassar, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan karyawan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramitha Rahayu Indonesia : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pujisari, Yusti. (2001). *Pengaruh Jenis Kelamin dan Jenis Terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berpindah*. Tesis S2 Akuntansi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Sugiono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung