

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar

Andi Irwan¹, Sahrir. S²

Program Studi Manajemen Universitas Pejuang Republik Indonesia, Makassar
irwankasim.feuvrimks@gmail.com¹, sahrirsyarif19@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. Metode survei digunakan dalam penelitian dengan menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 59 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar.

Kata Kunci: Pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of employee empowerment on employee performance at PT. PLN (Persero) Tello Sector Makassar City. The survey method is used in research by distributing questionnaires. The research sample was 59 respondents, with sampling using a saturated sampling technique. The data analysis method used is the validity and reliability test, simple linear regression, t-test, and test the coefficient of determination (R^2). The results of the study concluded that employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Employee empowerment and employee performance

Pendahuluan

Persaingan dan perubahan dunia bisnis menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan perkembangan melalui pengelolaan perusahaan yang efisien dan efektif. Masalah yang umumnya dihadapi perusahaan adalah dalam proses pengelolaan sumber daya manusia terdapat faktor-faktor seperti sikap dan perilaku karyawan yang tidak terkendali, yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor pemberdayaan. Pemberdayaan adalah suatu proses yang mengembangkan rasa tanggung jawab dengan memberikan kepercayaan dan keberdayaan kepada karyawan, menjadikan karyawan lebih mampu atau mampu memecahkan masalahnya sendiri (Wibowo, 2012: 409).

Pemberdayaan karyawan yang baik (tinggi) dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: (1) motivasi diri tinggi; (2) kesadaran kerja dan keahlian yang lebih besar; (3) kepercayaan diri; (4) inisiatif tinggi; (5) Memiliki otonomi dan kemampuan; (6) Efisiensi kerja tinggi; (7) Bertanggung jawab atas agensi; (8) Memecahkan masalah. (Tjiptono, 2006; Febriwanti et al., 2017). Fakta lapangan terkait pemberdayaan karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello

Kota Makassar menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang berdasarkan kepegangannya dan senioritasnya seharusnya dilibatkan atau diikutkan untuk berpartisipasi dalam beberapa kegiatan penting yang dilakukan perusahaan, namun faktanya bahwa karyawan yang dilibatkan dalam kegiatan perusahaan tersebut adalah karyawan yang berdasarkan kepegangannya belum memenuhi persyaratan untuk dilibatkan (diberdayakan).

Pemberdayaan karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar dalam beberapa kesempatan hanya di dasari pada faktor kedekatan emosional semata tidak berdasarkan kepegangannya atau peraturan dan ketentuan yang berlaku. Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang malas dalam bekerja dan tingkat kehadiran karyawan yang rendah serta pada beberapa kasus ditemukan masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja disebabkan karena karyawan tidak diberdayakan dengan baik serta harapan karyawan untuk memperoleh peningkatan penghasilan dari beberapa pekerjaan yang mereka lakukan terbukti tidak sesuai dengan kenyataan yang mereka peroleh sehingga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan *explanatory investigation* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan atau kausalitas antar variabel yang akan lolos uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data berupa angka-angka dan analisis statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis (Sugiyono, 2013:13). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar, sebanyak 59 orang. Teknik sampling penulis gunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, regresi linier sederhana, uji t (uji parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Stastistik

Deskriptif statistik dari 59 responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemberdayaan Karyawan	59	8	20	16.83	2.118
Kinerja Karyawan	59	8	20	16.56	1.859
Valid N (listwise)	59				

Berdasarkan uji statistik secara deskriptif pada tabel 1 menggambarkan bahwa nilai tertinggi dari pemberdayaan karyawan adalah 20 dari 4 pernyataan. Sedangkan nilai terendah adalah 8. Rata-rata nilai dari kejelasan tujuan 16,83 termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pemberdayaan karyawan dapat menentukan suatu keberhasilan perusahaan, target yang jelas dan paham bagaimana mencapai tujuan, mereka dapat melaksanakan tugas dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimiliki. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan kuesioner dengan hasil sebagai berikut menggambarkan bahwa nilai tertinggi dari kinerja karyawan adalah 20 dari 4 pernyataan. Sedangkan nilai terendah adalah 8. Rata-rata nilai dari kinerja karyawan adalah 16,58 termasuk dalam kategori baik.

Uji validitas dan reliabilitas

Kegunaan uji validitas adalah untuk mengetahui seberapa jauh ketelitian dan ketelitian alat ukur dalam melakukan tugas pengukurannya, yaitu. bahwa data yang diperoleh signifikan/sesuai dengan tujuan pengukuran. valid jika pernyataan dalam instrumen dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung \leq r tabel maka tidak valid.. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan rumus $df = N-2 = 59-2 = 57$ (lihat tabel r dengan df 59) = 0,266. Berdasarkan hasil pengolahan data, semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diketahui valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Pemberdayaan Karyawan
X1.1	Pearson Correlation	1	.761**	.623**	.588**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.761**	1	.551**	.595**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.623**	.551**	1	.443**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.588**	.595**	.443**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Pemberdayaan Karyawan	Pearson Correlation	.875**	.855**	.814**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha. Batas nilai tes adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya tidak baik. Nilai reliabilitas tes ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's alpha)*

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Soal	Keterangan
1	Pemberdayaan Karyawan (X)	0,839	4	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,707	4	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini lolos uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut secara konsisten mengukur variabel penelitian.

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 4. Persamaan Regersi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.236	1.087		3.895	.000
	Pemberdayaan Karyawan	.732	.064	.834	11.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi dapat dibuat dari output SPSS sebagai berikut:

$$Y = 4,236 + 0,732X$$

a = Angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*. Dalam kasus ini nilainya adalah 4,236 Angka tersebut merupakan angka konstan, artinya jika tidak ada variabel pemberdayaan karyawan maka nilai konsistensi kinerja karyawan sebesar 4,23, b = Angka koefisien regresi. Dalam hal ini, nilainya adalah 0,732. Angka tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan 1% pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan meningkat sebesar 73,2%

Uji Hipotesis

Uji Sigfikansi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah

satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010).

Tabel 5. Uji Pengaruh Individual (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.236	1.087		3.895	.000
	Pemberdayaan Karyawan	.732	.064	.834	11.420	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, variabel bebas (pemberdayaan karyawan) memiliki nilai signifikansi sig 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel bebas (pemberdayaan karyawan) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.691	1.034

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary^b" dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.696. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 69,6% besarnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar dipengaruhi oleh variabel bebas yang yaitu pemberdayaan karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 30,4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan uji t, tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Pemberdayaan Pegawai adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 $<$ probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja karyawan. Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Program pemberdayaan telah dilakukan pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar, namun permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi. Hal ini tercermin dari prestasi kerja karyawan yang belum sepenuhnya maksimal. Dalam lingkungan internal manajemen masih terlihat belum maksimalnya tugas pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing karyawan, karyawan kurang percaya diri terhadap kemampuannya, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini merupakan indikasi bahwa karyawan kurang diberdayakan di tempat kerja

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan tingginya kompetensi karyawan dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, karyawan senantiasa bersikap baik dan di dukung suasana kerja yang harmonis dengan rekan kerja, saling membantu sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Saran bagi peneliti selanjutnya bahwa pemberdayaan karyawan harus mendapat dukungan penuh dari *top management* PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar, untuk itu perlu untuk memberikan bekal tambahan dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan memberikan sarana dan prasarana yang baik sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Pihak PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar juga memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan sehingga mereka dapat memfokuskan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Bibliografi

- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291.
- Febriwanti, F., Zulfadil, Z., & Samsir, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Fokus pada Konsumen, Pemberdayaan Karyawan, dan Manajemen Proses terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkomsel Area Pekanbaru. *Sorot*, 12(1), 55.
- Hasibuan, P. S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Badrianto, Y., Sitinjak, W., Budi, H., Sulaiman, S., Marlana, N., Wardhana, A., ... & Normiyati, N. (2021). *Manajemen Strategi (Membangun Keunggulan Kompetitif)*. Media Sains Indonesia.

Asmin, E. A., Syam, A. H., Normiyati, N., Sitaniapessy, R. H., Sudirman, A., Augustinah, F., ... & Hartini, S. E. (2021). *Manajemen Pemasaran (Perspektif Digital Marketing)*. Media Sains Indonesia.

Asmin, E. A., SE, M., Normiyati, N., Rizqi, M. N., SE, M., Nasihin, I., ... & Hurriyaturrohman, S. E. (2021). *Manajemen Keuangan (Tinjauan Teori dan Penerapannya)*. Media Sains Indonesia.

Syarfaini, S., Syahrir, S., Jayadi, Y. I., & Musfirah, A. A. (2021). Hubungan tipe pola asuh dan perilaku makan dengan status gizi anak disabilitas di SLB Negeri 1 Makassar tahun 2020.

Gaffar, A., Zulfaidah, Z., & Halim, M. R. (2022). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 711-715.

Gaffar, A. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-5.

Timur, I. (2022). PENTINGNYA KEWIRAUSAHAAN BAGI IBU RUMAH TANGGA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN KELUARGA. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2).

Kadun, A., Timur, I., & Gaffar, A. (2022). Menganalisis Kesehatan PT. Allo Bank Indonesia Tbk dari Sisi

Good Governance. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-8.

Timur, I., & Rahayu, F. S. (2022). ANALISIS ISI: TUTURAN AUDITOR DALAM PERSIDANGAN BERDASARKAN BUKTI AUDIT (Kasus Korupsi Dana LPDB-KUMKM). *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-11.

Badar, M. (2022). Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-9.

Istiqomah, N., Badar, M., & Wahid, A. (2022). Pengaruh Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-7.

Yasin, N. A., Nasir, M., & Nurjaya, N. (2022). Determinasi Konsumen online Terhadap Implementasi Pemasaran Digital. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 525-532.

Andi Irwan, Sahrir. S

- Nasir, M., & Hafsa, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja). *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(2), 1-8.
- Bili, A. S., Normiyati, N., & Gaffar, A. (2022). PENGARUH ALOKASI DANA DESA TERHADAP TINGKAT KESEJAHTERAAN MASYARAKAT. *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-13.
- Hartini, H., Wardhana, A., Normiyati, N., & Sulaiman, S. (2022). Peran self-efficacy dalam meningkatkan minat berwirausaha women entrepreneur yang dimediasi oleh pengetahuan kewirausahaan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 132-148.
- Herniah, S., & Wahid, A. (2022). Pengaruh Inovasi Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada PT. Yotta Berkah Mulia). *KAIZEN: Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-11.
- Akhmad, Z., & Rahman, R. (2022). Peranan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Tamalanrea dalam Perencanaan Pembangunan Daerah di Kota Makassar. *Journal of Governance and Policy Innovation*, 2(1), 15-27.
- Aidit, M., Galib, S. A., Rachim, N. S., Federika, D., & Muhammad Isra, I. (2022). Pelatihan Pengemasan Produk Kuliner Umkm Desa Lasiai Kecamatan Sinjai Utara Kabupaten Sinjai. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1).