

THE ROLE OF EMPOWERMENT ON COMPETENCE TOWARDS EMPLOYEE WORK PERFORMANCE SYARIAH BUSINESS UNIT PT. BANK SINARMAS IN KEDIRI BRANCH

Sri Harnani dan Beny Ng
Institute Of Economic Science Jaya Negara Tamansiswa Malang
Email: sriharnani@stiekn.ac.id

Abstract. *This research analyzes the direct effect of competence on employee empowerment, the direct effect of competence on employee work performance, the direct effect of employee empowerment on employee work performance and the indirect effect of competence on employee work performance through employee empowerment at Syariah Business Unit PT. Bank Sinarmas in Kediri Branch. This research is a quantitative research. The sample used in this study was total sampling method. Data collection methods used questionnaires and data analysis techniques used path analysis. The results show that: 1) Competence has significant direct effect on employee empowerment and employee work performance. 2) Employee empowerment does not have effect on employee performance. 3) Competence does not have effect on employee work performance through employee empowerment.*

Keywords: *Competence, employee empowerment, and employee work performance*

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi organisasi untuk tetap bertahan pada era globalisasi saat ini (Sholehatusya'diah, 2017). Kemajuan suatu organisasi dalam lingkungan bisnis ditentukan oleh pencapaian kinerja karyawan yang mendukung (Lestari, 2018).

Prestasi kerja juga dinyatakan sebagai kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau

penampilan kerja, (Rahadi, 2010:2). Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2009:96). Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam

melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh orang-orang dan sumber daya lain di dalam perusahaan secara bersama-sama, didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Mathis dan Jackson, 2012:34).

Perubahan teknologi yang cepat berdampak pada perubahan lingkungan secara drastis, maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan cara meningkatkan kompetensi dan pemberdayaan dari potensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang sehingga mampu melakukan tugas dengan baik (Lestari, 2018). Kompetensi menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk melakukan pekerjaan. Kompetensi juga dimaknai sebagai kemampuan khusus untuk berperilaku sebaik-baiknya dan bertanggung jawab atas perilaku seseorang (Azmi *et. al*, 2009). Moehariono (2014:3) menjabarkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai sangat

diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan (Sholehatusya'diah, 2017).

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses yang harus dilaksanakan untuk menjawab tuntutan pergeseran teknologi dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan teknologi masa depan (Nurdin, 2018). Pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Catherine *et al*, 2012). Karyawan yang memiliki kompetensi yang mumpuni mampu mendorong pelaksanaan pemberdayaan dengan baik. Pemberdayaan karyawan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap pemberdayaan karyawan? 2) Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan ? 3) Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan ? 4) Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan ?

KAJIAN LITERATUR

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2010:68) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2013:93) menyatakan prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lebih lanjut Rahadi (2010:2) menyatakan prestasi kerja sebagai kinerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang dengan kemampuan yang dimiliki dan kendala yang dihadapi demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli, dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Sutrisno (2010:76) menyatakan bahwa prestasi kerja bisa diukur melalui empat indikator. Indikator pertama adalah kualitas kerja (*quality*), yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan. Kedua adalah kuantitas kerja (*quantity*), yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas. Ketiga adalah jangka waktu (*timelines*), yaitu tingkat penyelesaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan. Keempat adalah efektivitas biaya (*cost effectiveness*),

yaitu tingkat optimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. Sedangkan Flippo (2012:44) juga mengukur prestasi kerja seseorang melalui empat hal. Pertama adalah mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. Kedua adalah kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Ketiga adalah ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja. Keempat adalah sikap, berkaitan dengan kemampuan tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Mangkunegara (2010:55) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu kemampuan, motivasi dan sikap karyawan. Faktor kemampuan meliputi kemampuan potensi dan kemampuan reality. Karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan yang diemban dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik memahani tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Faktor situasi merupakan kondisi ruangan

yang mendukung, suasana kerja yang baik dan sistem kerja yang mendukung akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan memerlukan penilaian. Sunyoto (2012:75) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja mempunyai lima kegunaan. Pertama untuk perbaikan prestasi kerja sebagai bentuk umpan balik pelaksanaan kerja. Kedua untuk penyesuaian kompensasi. Ketiga untuk keputusan-keputusan penempatan. Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan penurunan pangkat. Keempat untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam rangka pencapaian prestasi kerja yang optimal. Kelima adalah untuk perencanaan dan pengembangan karir.

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari pimpinan, Hansen dan Mowen (2009:34). Pemberdayaan karyawan merupakan upaya yang wajib dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki kemampuan manajerial, Sedarmayanti

(2010:123). Hardjana (2012:22) menyatakan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) adalah suatu cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita, pemberdayaan sumber daya manusia melalui kegiatan pembelajaran harus bermuara pada terwujudnya manusia yang mampu mengaktualisasikan dirinya. Pemberdayaan kerja karyawan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Khan dalam Rokhman (2009:123) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Pertama adalah *desire*, yaitu adanya keinginan dari pihak manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan dalam pekerjaan. Kedua adalah *trust*, yaitu membangun kepercayaan antara pihak manajemen dan karyawan. Perasaan saling percaya antar anggota organisasi memungkinkan terjadinya pertukaran informasi dan saran tanpa timbul rasa takut. Ketiga adalah *confident*, yaitu menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dengan cara menghargai kemampuan yang dimiliki. Keempat adalah *credibility*, yaitu mengembangkan lingkungan kerja dengan kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Kelima adalah *accountability*, yaitu pertanggung jawaban karyawan dari wewenang yang diberikan. Tahap ini sebagai sarana evaluasi kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang

yang diberikan. Sedarmayanti (2010:320) menguraikan tentang indikator pemberdayaan sumber daya manusia yang mencakup beberapa hal. Pertama adalah rekrutmen pegawai yang merupakan proses untuk mencari tenaga kerja. Kedua adalah seleksi pegawai, merupakan kegiatan untuk memilih dan menentukan calon pegawai sesuai kriteria yang ditetapkan dan memperkirakan kemungkinan keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan. Ketiga adalah penempatan pegawai, merupakan proses pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan. Keempat adalah pengembangan pegawai, yaitu meningkatkan kemampuan pegawai, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas. Kelima adalah pemeliharaan pegawai, yaitu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai. Keenam adalah pemanfaatan pegawai yang dilakukan berdasarkan pada kemampuan dan pengetahuan pegawai. Ketujuh adalah pemberhentian pegawai. Pemberhentian pegawai dilaksanakan dengan memperhatikan kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Kompetensi

Pengertian dan arti kompetensi dikemukakan oleh Spencer dalam Moehariono (2014:3), yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan

efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan atau pegawai untuk melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2010:126), kompetensi dijelaskan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Wibowo (2012:324) menjabarkan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dharma (2009:237) memberikan pengertian kompetensi sebagai keahlian-keahlian yang harus dikembangkan oleh staf agar bisa mencapai tingkat kinerja yang memenuhi standar. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada periode tertentu (Moehariono, 2014:4). Kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja

seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan memiliki kinerja tinggi pula.

Hutapea dan Thoha (2009:28) menjelaskan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh tiga komponen utama. Pertama adalah sikap (*attitude*), yang merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Kedua adalah pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digeluti. Ketiga adalah keterampilan (*skill*) yang merupakan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan maksimal berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Moehariono (2014:4) menjelaskan bahwa karakteristik kompensasi terdiri atas keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan atribut personal (*personal attributes*) lain yang membedakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan, sehingga keberhasilan seseorang pada suatu posisi tertentu bisa diprediksikan. Mangkunegara (2010:67) menjabarkan indikator dari kompetensi karyawan adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*). Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang digeluti. Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan atau pegawai

untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal. Perilaku adalah pola tingkah laku karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

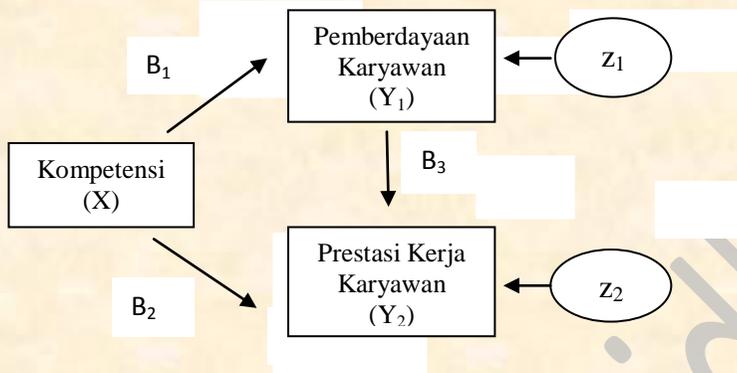
Hipotesis dalam penelitian ini adalah : 1) Kompetensi berpengaruh langsung terhadap pemberdayaan karyawan. 2) Kompetensi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Pemberdayaan karyawan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. 4) Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri, beralamatkan di Ruko Hayam Wuruk Kelurahan Balowerti kota Kediri Provinsi Jawa Timur. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri yang sudah memiliki nomor induk karyawan. Sampel dihitung dengan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan bantuan kuesioner. Data diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai antara 1 sampai dengan 5. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh model regresi yang layak, yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan

multikolinieritas. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, penilaian

Goodness of Fit Index (GFI) dan uji validasi model. Kerangka konsep penelitian ini adalah :



Gambar 1
Diagram Jalur Kompetensi, Pemberdayaan dan Prestasi Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri merupakan unit usaha syariah dari PT. Bank Sinarmas yang menjalankan usaha dan melayani nasabah sesuai prinsip syariah. Potensi pasar syariah yang

terbuka luas menjadikan PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri sebagai usaha yang prospektif. Karyawan PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri sebagian besar laki – laki berusia 26 - 30 tahun dengan latar belakang pendidikan sarjana

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

| | Scale Nilai rata-rata if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------|
| X1.1 | 99,0417 | 114,002 | 0,407 | 0,651 | Valid |
| X1.2 | 99,3750 | 112,107 | 0,434 | 0,644 | Valid |
| X1.3 | 99,2708 | 114,244 | 0,592 | 0,749 | Valid |
| X1.4 | 99,3750 | 113,430 | 0,330 | 0,647 | Valid |
| X1.5 | 99,1458 | 114,825 | 0,374 | 0,750 | Valid |
| X1.6 | 99,2917 | 110,945 | 0,519 | 0,737 | Valid |
| X1.7 | 99,3333 | 114,090 | 0,636 | 0,750 | Valid |
| X1.8 | 99,2917 | 114,890 | 0,361 | 0,751 | Valid |
| X1.9 | 99,1458 | 116,803 | 0,373 | 0,756 | Valid |
| X1 | 51,7917 | 30,974 | 1,000 | 0,763 | Valid |

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (Y₁)

| | Scale Nilai rata-rata if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------|
| Y1.1 | 99,2558 | 114,244 | 0,596 | 0,649 | Valid |
| Y1.2 | 99,3451 | 113,431 | 0,463 | 0,747 | Valid |
| Y1.3 | 99,7658 | 114,465 | 0,453 | 0,650 | Valid |
| Y1.4 | 99,2665 | 112,465 | 0,684 | 0,732 | Valid |
| Y1.5 | 99,3546 | 114,699 | 0,365 | 0,711 | Valid |
| Y1.6 | 99,6754 | 114,692 | 0,579 | 0,722 | Valid |
| Y1.7 | 99,4632 | 116,893 | 0,451 | 0,751 | Valid |
| Y1 | 50,4576 | 30,985 | 1,000 | 0,750 | Valid |

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y₂)

| | Scale Nilai rata-rata if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------|
| Y2.1 | 99,2250 | 113,431 | 0,586 | 0,634 | Valid |
| Y2.2 | 99,1228 | 114,425 | 0,460 | 0,721 | Valid |
| Y2.3 | 99,2447 | 109,445 | 0,565 | 0,738 | Valid |
| Y2.4 | 99,3169 | 114,099 | 0,463 | 0,611 | Valid |
| Y2.5 | 99,2647 | 114,892 | 0,456 | 0,621 | Valid |
| Y2.6 | 99,1338 | 116,893 | 0,477 | 0,706 | Valid |
| Y2 | 49,4126 | 30,354 | 1,000 | 0,623 | Valid |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 - 3 nampak bahwa semua instrumen dari variabel kompetensi. pemberdayaan karyawan

dan prestasi kerja karyawan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

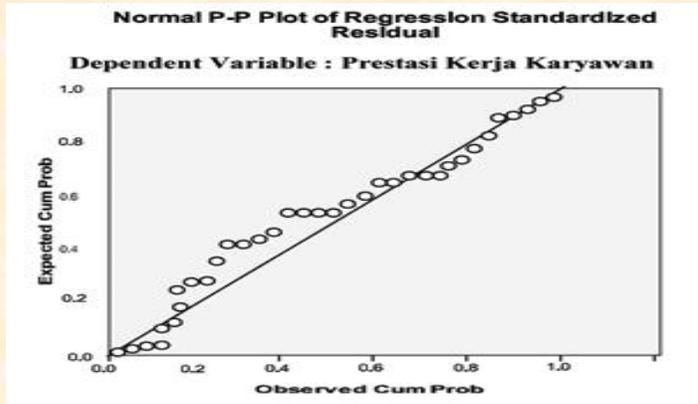
| Variabel | Cronbach Alpha | Ket |
|------------------------------|----------------|----------|
| Kompetensi (X) | 0,763 | Reliabel |
| Pemberdayaan Karyawan (Y1) | 0,750 | Reliabel |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y2) | 0,623 | Reliabel |

Sumber : data diolah, 2019

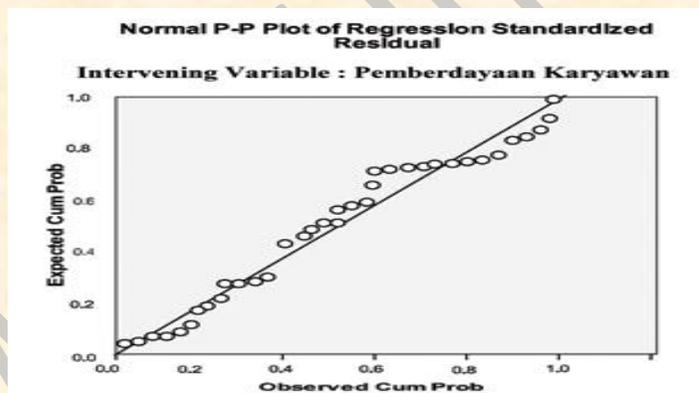
Dari Tabel 4 nampak semua variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60,

sehingga dapat dikatakan reliabel

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 : Grafik *Normal Probability Plot* antara Variabel X dengan Y₂



Gambar 3 : Grafik *Normal Probability Plot* Variabel X, Y₁ dan Y₂

Dari gambar 2 dan 3 nampak bahwa data menyebar secara normal disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

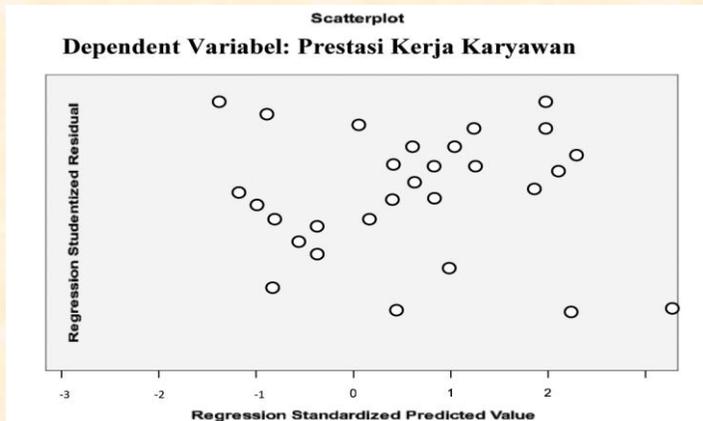
Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5 : Hasil Uji Multikolinearitas

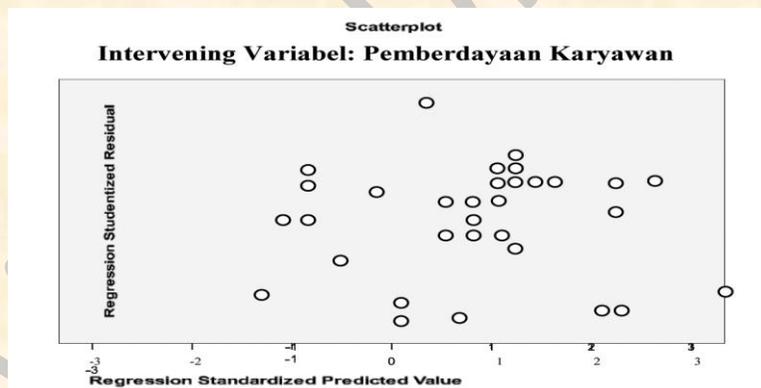
| No | Variabel independen | VIF |
|----|---|-------|
| 1. | Kompetensi (X ₁) | 1,000 |
| 2. | Pemberdayaan Karyawan (Y ₁) | 1,000 |

Sumber : data diolah, 2018

Dari hasil pengujian multikolinearitas antar variabel multikolinearitas diketahui bahwa eksogen dalam model regresi tidak terdapat gejala **Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel X dan Y2



Gambar 5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel X, Y1 dan Y2

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Path

Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang nampak pada tabel 6 dan 7.

Tabel 6 : Hasil Uji Path Variabel X terhadap Y1

| Variabel Eksogen | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | t | Sign |
|------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Constanta | 5.347 | 4.512 | - | 1.366 | .224 |
| Kompetensi (X) | .710 | .082 | .698 | 7.385 | .000 |

Sumber : data diolah, 2018

Tabel 7 : Hasil Uji Path Variabel X dan Y₁ terhadap Y₂

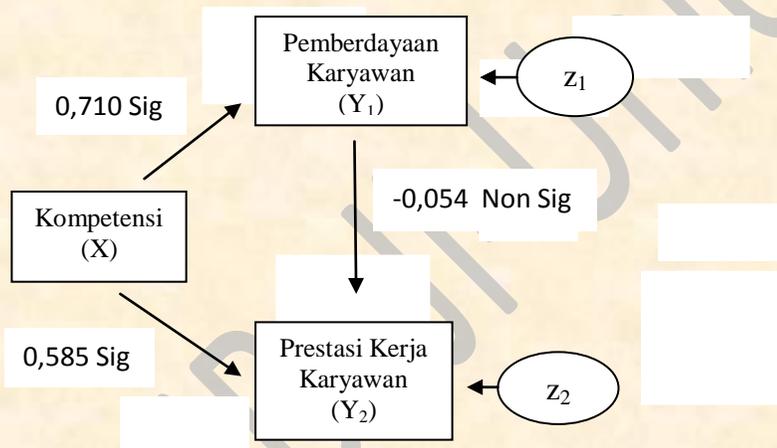
| Variabel Eksogen | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | t | Sign |
|---|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Constanta | 13.341 | 3.112 | - | 4.788 | .000 |
| Kompetensi (X) | .595 | .101 | .768 | 5.717 | .000 |
| Pemberdayaan Karyawan (Y ₁) | -.054 | .097 | -.096 | -.443 | .468 |

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 dan 7 dapat diperoleh diagram jalur penelitian sebagai berikut:

Gambar 6

Diagram Jalur Kompetensi, Pemberdayaan Karyawan dan Prestasi Kerja



Berdasarkan gambar di atas, konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran adalah sebagai berikut:

Jalur 1: $Pemberdayaan\ Karyawan = 0,710X$

Jalur 2: $Prestasi\ Kerja\ Karyawan = 0,585X + (-0,054)Y_1$

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8 : Uji Hipotesis

| No | Variabel Exogen | Variabel Endogen | Koef. Jalur | Prob. |
|----|-----------------|---|-------------|-------|
| 1. | Kompetensi (X) | Pemberdayaan Karyawan (Y ₁) | 0,710 | ,000 |
| 2. | Kompetensi (X) | Prestasi Kerja Karyawan (Y ₂) | 0,585 | ,000 |
| 3. | Pemberdayaan | Prestasi Kerja Karyawan (Y ₂) | -0,054 | ,468 |

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Uji hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Karyawan (Y1)

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, karena nilai probabilitas sebesar 0,00. (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, karena nilai probabilitasnya sebesar 0,00. (3) Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kkrja

Karyawan, karena nilai probabilitasnya sebesar 0,468. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan.

Hasil Penilaian Goodness of Fit Index (GFI)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 9 : Hasil Uji Goodness of Fit Model

| Variabel | R ² |
|-----------------------|----------------|
| Pemberdayaan Karyawan | 0.797 |
| Prestasi Kerja | 0.766 |

$$R^2_m = 1 - \sqrt{((1 - R^2_{\text{Pemberdayaan Karyawan}}) * (1 - R^2_{\text{Prestasi Kerja}}))}$$

$$R^2_m = 1 - \sqrt{((1 - 0,797) * (1 - 0,766))} = 0,782$$

Sumber : data diolah, 2018

Berdasarkan sajian data pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel pemberdayaan karyawan adalah 0,797. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya variabel pemberdayaan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi sebesar 79,7%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,766. Nilai tersebut menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi dan pemberdayaan karyawan sebesar 76,6 %. *Koefisien Determinasi Total (R²_m)* bernilai 0,782 atau 78,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman prestasi kerja mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan variabel

sebesar 78,2 %, atau dengan kata lain kontribusi kompetensi dan pemberdayaan karyawan secara keseluruhan terhadap prestasi kerja karyawan 78,2 %, sedangkan sisanya sebesar 21,8 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validasi Model

Dalam analisis *path* terdapat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien beta dinamakan koefisien jalur yang merupakan pengaruh langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien beta dari variabel yang dilalui. Pengaruh total dihitung dari penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Adapun

pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung dapat dilihat

pada tabel berikut:

Tabel 10 : Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

| Eksogen | Mediasi | Endogen | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | total |
|----------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------|----------------------------------|--------|
| Kompetensi (X) | | Pemberdayaan Karyawan (Y1) | 0,710 | | 0,710 |
| Kompetensi (X) | | Prestasi Kerja Karyawan (Y2) | 0,585 | | 0,585 |
| Pemberdayaan Karyawan (Y2) | | Prestasi Kerja Karyawan (Y2) | -0,054 | | -0,054 |
| Kompetensi (X) | Pemberdayaan Karyawan (Y2) | Prestasi Kerja Karyawan (Y2) | 0,585 | $0,585 \times (-0,054) = -0,032$ | 0,553 |

Sumber : data diolah, 2018

Koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap pemberdayaan karyawan sebesar 0,710. Kompetensi berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan, sehingga semakin baik kompetensi maka kecenderungan dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan. Koefisien pengaruh langsung kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,585. Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga semakin baik kompetensi maka kecenderungan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Koefisien pengaruh langsung pemberdayaan karyawan terhadap prestasi kerja sebesar -0,054. Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan tetap, meskipun pemberdayaan karyawan tidak dilakukan secara maksimal. Koefisien pengaruh tidak langsung

kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan sebesar -0,032. Pemberdayaan karyawan tidak memediasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat didorong oleh kompetensi yang dimiliki karyawan tanpa mengoptimalkan pemberdayaan karyawan.

Pembahasan

Keberadaan karyawan pada PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri merupakan suatu sumber daya yang bernilai sangat tinggi. Karyawan memegang peranan penting dalam menjaga kelangsungan hidup organisasi agar bertahan, tumbuh dan berkembang sesuai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sesuai dengan pendapat Sholehatusya'diah (2017) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi

tumpuan bagi organisasi untuk tetap bertahan pada era globalisasi saat ini.

Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar karyawan yang tercermin dalam cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dilakukan pada periode tertentu (Moehariono, 2014:4). Karyawan yang memiliki sikap, pengetahuan dan ketrampilan sesuai persyaratan yang berlaku merupakan modal yang bagus sehingga mampu merencanakan, mengendalikan dan mengambil keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi mampu meningkatkan pemberdayaan karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi akan lebih mudah untuk diberdayakan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Linawati (2016) yang menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Namun hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lestari (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya pemberdayaan karyawan.

Kompetensi merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dharma (2009:237) yang menyatakan bahwa kompetensi yang merupakan keahlian harus dikembangkan agar bisa mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Tingkat kompetensi karyawan yang tinggi mampu

menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Kompetensi akan menentukan tingkat perilaku dan keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga diharapkan dengan kompetensi yang baik, maka dapat meningkatkan prestasi kerja secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi mampu mendorong pencapaian prestasi kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kompetensi seorang karyawan akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi menjadi lebih ingin maju, lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, mampu berkomunikasi dengan baik serta menghasilkan kinerja dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sholehatusya'diah (2017) yang menemukan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ceswidarni et al, (2017) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Mulyasari (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Suyitno (2017) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini menolak hasil penelitian Lestari (2018) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organisasi perlu melakukan pemberdayaan karyawan untuk menjawab tantangan pergeseran teknologi dan jenis pekerjaan yang semakin berkembang. Pemberdayaan karyawan merupakan upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Catherine *et al*, 2012). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lestari (2018) yang mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anuraga (2017) menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Khairiyansyah (2015) juga menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan tidak memberi efek terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Karyawan mampu mencapai tingkat prestasi yang disyaratkan walaupun tidak dilakukan upaya pemberdayaan. Karyawan yang sebagian besar laki – laki, masih dalam usia produktif dan mempunyai latar belakang pendidikan yang memadai sudah memiliki modal kompetensi yang cukup sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Karyawan sudah mempunyai kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan tugas, mempunyai motivasi dalam mencapai tujuan utama target kerja dan mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong pencapaian

prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bose (2018) yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Pemberdayaan karyawan tidak mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan, sehingga pemberdayaan tidak memediasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi tanpa harus melalui proses pemberdayaan. Karyawan PT. Bank Sinarmas Unit Usaha Syariah Cabang Kediri memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang bagus. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012:324), sehingga proses pemberdayaan yang dilakukan belum memberikan efek maksimal karena pada dasarnya karyawan sudah memiliki kompetensi yang memadai untuk mencapai tingkat prestasi kerja yang disyaratkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh langsung terhadap pemberdayaan karyawan dan prestasi kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan pemberdayaan karyawan tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan. Saran untuk para peneliti selanjutnya adalah supaya

menambahkan variabel eksogen yang lain pada pemodelan supaya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, I Putu Magna, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.9 (2017) : 3291-3324 ISSN : 2337 – 3067.
- Azmi, IAG, Ahmad, ZA, Zainuddin, Y. 2009, The Effects of Competency Based Career Development and Performance Management Practices on Service Quality : Some Evidence From Malaysian Public Organizations, *International Review of Business Reseach Papers*, Vol.5, No.1, pp.97-112.
- Bose, Indranil, 2018, Employee Empowerment and Employee Performance; An Empirical Studi on Selected Banks in UAE, *Journal of Applied Management and Investments*, Vo. 7 No. 2.
- Catherine Cheung, Tom Baum, Alan Wong, 2012, Relocating empowerment as a management concept for Asia, *Journal of Business Research* 6(5): pp.36–41
- Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. 1.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalial*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen, Ron R. dan Mowen M.M. 2009. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hardjana, Agus. 2012. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2009. *Kompetensi Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khairiyansyah, Bunga Sari, 2015, Pengaruh Model Pemberdayaan Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Sekolah Di SMA Negeri I Mendo Barat Kabupaten Bangka, *Holistic Jurnal of Management Research* Vol. 3, No 2, Agustus 2015.
- Linawati, 2016, Pengaruh Kompetensi dan Peluang Sukses Terhadap Pemberdayaan Karyawan Pada Kepemimpinan

- Transformasional (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Adisutjipto Yogyakarta), *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 3 No 2.
- Lestari, Dirga, Siti Maria, 2018, Anteseden Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kertanegara, *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, Volume 2 Nomor 1.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyasari, Irma, 2018, Pengaruh kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal Of Management Review*, ISSN -P : 2580-4138/ISSN-E2579-812X Vol.2.
- Nurdin, Ridwan, 2018, Pemberdayaan, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi: Sebuah Analisis Konseptual, *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vo. 9 (1).
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggul Mandiri Publishing.
- Rokhman, Wahibur. 2009. *Pemberdayaan dan Komitmen*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Bandung; Penerbit: Mandar Maju.
- Sholehatusya'diah, 2017, Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang, *ejournal Administrasi Negara*, Volume 5, (Nomor 2) 2017 : 5789 – 5820.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyitno, 2017, Effect Of Competence, Satisfaction and Disciplin On Performance of Employees in the Office of Woman Empowerment and Family Planning of West Papua, *Asian Social Science*, Vol. 13 No. 5: 2017, ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.