

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MUTIARA MUKTI FARMA

Diana Kristina Simanjuntak¹, Nalom Siagian², Kepler Sinaga³

^{1,2,3,4} Universitas HKBP Nommensen Medan

Email Korespondensi: dianakristina.simanjuntak@student.uhn.ac.id

Email: nalom.siagain@uhn.ac, sinaga.kepler63@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to measure the influence of employee empowerment and organizational commitment on employee performance at PT Mutiara Mukti Farma. The variables of this study are Employee Empowerment (X1) and Organizational Commitment (X2) to Employee Performance (Y). This study uses a type of survey research, with a quantitative research method. The sample of this study is employees working at PT Mutiara Mukti Farma with a total of 78 people. Data collection techniques by distributing questionnaires to employees. Then the data was analyzed by validity and reality test, regression test, normality test, multicollinearity and heterogeneity test, F test and T test using the SPSS 27 application. Based on the results of this study, it is concluded that Empowerment and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. This is shown by the t-count value (14.533) in the empowerment variable, (3.599) in the organizational commitment variable and the t-value in the table of (1.665) this shows that the t-count value > the table and the significant value < 0.05. The result of F is calculated as (111.513) and the value of Ftable is (3.12) and significant is 0.000 < 0.05. The results of the Determination coefficient test were obtained at 0.695 which means that it is positively related to the dependent variable, Suggestions for companies that PT. Mutiara Mukti Farma can implement a more systematic and structured employee empowerment program. This can include skills training, greater delegation of responsibilities, and giving employees greater access to the resources and information they need to succeed in their jobs.

Keywords: Empowerment, Organizational Commitment, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Mutiara Mukti Farma. Variabel penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei, dengan metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Mutiara Mukti Farma dengan jumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Kemudian data dianalisis dengan uji validitas dan realitas, uji regresi, uji normalitas, uji multikolinearitas dan heterogenitas, uji F dan uji T menggunakan aplikasi SPSS 27. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Pemberdayaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung (14,533) pada variabel pemberdayaan, (3,599) pada variabel komitmen organisasi dan nilai t pada tabel sebesar (1,665) hal ini menunjukkan bahwa nilai t t-hitung > tabel dan nilai signifikan < 0,05. Hasil F dihitung sebagai (111,513) dan nilai Ftable sebesar (3,12) dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,695 yang berarti berhubungan positif dengan variabel dependen, Saran bagi perusahaan agar PT. Mutiara Mukti Farma dapat menerapkan program pemberdayaan karyawan yang lebih sistematis dan terstruktur. Ini dapat mencakup pelatihan keterampilan, pendelegasian tanggung jawab yang lebih besar, dan memberi karyawan akses yang lebih besar ke sumber daya dan informasi yang mereka butuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah asset bagi organisasi bisnis yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi menjalankan visi dan strateginya, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas dari sumber daya manusianya. Salah satu sumber keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja karyawan di katakan tinggi apabila karyawan dapat menyelesaikan suatu tugas dengan tepat waktu yang cepat. Kinerja dapat terwujud dengan baik jika pemberdayaan karyawan dapat di lakukan oleh perusahaan serta keterlibatan dan komitmen organisasi yang baik dari karyawan (Radnyanamastri & Ardana, 2017:12). Dewasa ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien dalam pengelolaannya, agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat (Erwandi, 2022:56). Untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa aspek baik internal atau eksternal yang harus dipertimbangkan, di sini perusahaan diharuskan untuk mampu memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu hal yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dengan baik misalnya, dengan menunjukkan kemampuan potensial SDM yang perusahaan miliki. Menurut Jiwani (2017:34) SDM adalah komponen utama yang harus melekat pada suatu organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan SDM nya disamping loyal, bertanggung jawab serta memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan bagian yang sangat strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Perusahaan dalam mewujudkan tujuannya akan dapat ditentukan oleh komitmen yang dimiliki oleh para karyawannya. Salah satu contoh komitmen karyawan adalah dengan menunjukkan sikap bersedia untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Riyadi (2020:15), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Pemberdayaan menempatkan karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan, dengan demikian manajer belajar berhenti mengontrol dan pekerja belajar bersama bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Adisaksana et al., 2015:4).

Menurut Pratiwi et al. (2020:16) Kepuasan Kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional berbagai aspek pekerjaan. Defenisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dari suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas pada salah satu atau lebih .Salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Apabila karyawan berada pada tingkat kepuasan yang diinginkan, maka tingkat komitmen dan untuk loyalitasnya pada perusahaan juga akan meningkat Oleh karena itu kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kerja sama tim sangat penting di semua tingkatan karyawan di sebuah perusahaan. Teamwork terdiri dari kemampuan dan keahlian untuk mendapatkan dan menyusun informasi dengan dukungan rekan tim, untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Teamwork dapat diharapkan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pelatihan diartikan sebagai proses yang sistematis yang bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Pelatihan telah diidentifikasi dapat berkontribusi besar terhadap daya saing organisasi, dan investasi dalam pelatihan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi Pelatihan keterampilan dan pengetahuan sesuai yang diperlukan dapat dianggap sebagai investasi pada sumber daya manusia yang paling penting yang dilakukan oleh organisasi. Pelatihan juga dapat

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



dianggap sebagai cara untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan tentang pengembangan pribadi dan profesional. Pelatihan memiliki peran penting dalam mengembangkan komitmen antar karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh Adisaksana et al. (2015:2) bahwa pelatihan kerja dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dan perasaan karyawan serta menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional, karena dengan eratnya hubungan antara atasan dan bawahan serta terjalinnya keselarasan antara individu dan organisasi akan membuat pegawai semakin loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Menarik kesimpulan dari latar belakang di atas penelitian ini akan fokus pada pemberdayaan karyawan, Komitmen Organisasi untuk membentuk Kinerja Karyawan yang baik dalam sebuah organisasi yang terjadi di PT. Mutiara Mukti Farma. Menjadikan penulis mengambil judul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma".

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variable Penelitian "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma." dapat digolongkan sebagai penelitian Kuantitatif. Penelitian ini tergolong sebagai penelitian yang dilakukan dengan tujuan mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam dengan cara mengumpulkan data data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik. Dengan demikian penelitian ini hanya menggambarkan Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma

PEMBAHASAN

Konsep Pemberdayaan.

Menurut Rizky (2017:21) pemberdayaan adalah "upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan langkah upaya memperkuat kelembagaan masyarakat agar mereka mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan dalam suasana keadilan sosial yang berkelanjutan". Pemberdayaan juga suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan evousi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau meningkat atas sesuatu ada dua unsur atas definisi pemberdayaan yaitu: pertama Pemberdayaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau tujuan. Kedua Pemberdayaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu. Siregar (2021:40), mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UURI No. 20 Th. 2003: 2).

Pelatihan

Pelatihan pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikut ini penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan: Menurut Rahayu et al. (2020:12) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Hasibuan H malayu (2003:77), “Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab sedangkan Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab.

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Tujuan Pelatihan menurut Armadita & Sitohang (2021:15). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. Berikut adalah bentuk pelatihan yang bias di erapkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
2. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknoalogi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
5. Peningkatan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

Penyuluhan

Penyuluhan bersumber dari kata suluh yang berarti “obor” atau pun alat untuk menerangi keadaan yang gelap. Samsuddin menyebutkan bahwa penyuluhan sebagai suatu usaha pendidikan non-formal yang dimaksudkan untuk mengajak orang sadar dan mau melaksanakan ide-ide baru. Pengertian penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu social yang mempelajari system dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa. Dalam bukunya A.W. van den Ban dkk. (2000:364) dituliskan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar. Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Salah satu bentuk penyampaian pesan dalam komunikasi adalah penyuluhan.

Teknik pemberian penyuluhan untuk menyampaikan ide dan gagasan adalah suatu tindakan yang paling sering dilakukan oleh komunikator untuk melakukan perubahan perilaku. Penyuluhan juga sering dilakukan oleh petugas kesehatan untuk merubah perilaku pola hidup sehat. Penyuluhan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



adalah suatu upaya perubahan perilaku manusia yang dilakukan melalui pendekatan edukatif. Pendekatan Edukatif diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah dengan peran serta aktif individu maupun kelompok atau masyarakat, untuk memecahkan masalah masyarakat dengan memperhitungkan faktor sosialekonomi-budaya setempat.

Indikator Pemberdayaan.

Pemberdayaan membangun komitmen dan membangun kecerdasan karyawan. Dia menjelaskan lebih lanjut bahwa pemberdayaan karyawan telah memberikan manfaat pada organisasi yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya. Menurut Kuo (2010:24-42) indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Meaning, dimana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya
2. Competence, dimana karyawan percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Self-determination, dimana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.
4. Impact, dimana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi system organisasi dimana ia bekerja.

Pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan merasakan perubahan yang membantu tujuan organisasi (NurRahmawati et al., 2014:101).

Kinerja Karyawan.

Menurut Amanda et al. (2017:6) "Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dengan kinerja akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Afif & Dewi (2023:20), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Rivai dan Basri dalam buku Lijan Sinambela (2017:478) mengatakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah prosesberorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau institusi untukmencapai tujuan yang diharapkan meminimalisir kerugian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel: 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	Pemberdayaan (X1)	P1	0,674	0,227	Valid
		P2	0,547	0,227	Valid

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



		P3	0,643	0,227	Valid
		P4	0,274	0,227	Valid
2	Kualitas produk (X2)	P1	0,681	0,227	Valid
		P2	0,627	0,227	Valid
		P3	0,360	0,227	Valid
3	Kinerja karyawan (Y)	P1	0,558	0,227	Valid
		P2	0,682	0,227	Valid
		P3	0,577	0,227	Valid
		P4	0,571	0,227	Valid
		P5	0,363	0,227	Valid

Berdasarkan hasil data di tabel dapat disimpulkan bahwa pernyataan dikatakan Valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Kemudian pertanyaan yang dikatakan Valid perlu dilakukan uji reliabilitas agar kita dapat melihat konsistensi jawaban dari setiap responden

Uji Reliabilitas

Tabel: 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	cronbach's alpha	r tabel	keterangan
Pemberdayaan	0,67	0,60	valid
Komitmen Organisasi	0,651	0,60	valid
Kinerja karyawan	0,719	0,60	valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini bisa dikatakan Reliabel karena setiap Variabel mempunyai nilai Cronbach's alpha yang $>$ 0,60

Uji Normalitas

Tabel: 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		78	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.12743722	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.097	
	Negative	-.095	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.065	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.064	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.058
		Upper Bound	.070

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari data hasil analisis table diatas nilai asymp. Sig (2- tailed) sebesar 0,65, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal karena 0,65 lebih besar dari 0,05

Uji Multikolinearitas

Tabel: 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	31.913	3.276		9.740	.000		
	X1	-.321	.146	-.238	-2.194	.031	.997	1.003
	X2	-.373	.165	-.245	-2.259	.027	.997	1.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance sebesar $0,997 > 0,100$ dan nilai VIF sebesar $1.003 < 10.00$ maka disimpulkan bahwa Multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak adanya gejala Multikolinearitas

Uji Heterosdeksitas

Tabel: 5.
Hasil Uji Heterosdeksitas (glesjer)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.822E-16	2.849		.000	1.000		
	X1	.000	.123	.000	.000	1.000	1.000	1.000
	X2	.000	.141	.000	.000	1.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: abs

Jika nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala heterosdeksitas

Berdasarkan Hasil analisis tabel menunjukkan bahwa:

- Variabel Pemberdayaan (X1) nilai signifikansi sebesar 1.000 > 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi gejala heterosdeksitas
- Variabel komitmen Organisasi (X2) nilai signifikansi sebesar 1.000 > 0,05 maka variabel ini juga tidak terjadi gejala Heterosdeksitas dan sudah terpenuhi

Uji F

Tabel: 6.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.980	2	3.490	111.513	.000 ^b
	Residual	2.347	75	.031		
	Total	9.327	77			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji F sebesar 111,513 dan nilai F tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikan sebesar < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (pemberdayaan dan komitmen organisasi) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji T

Tabel: 7.
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.102	.395		40.722	.000
	X1	.278	.019	.842	14.533	.000
	X2	.045	.012	.208	3.599	.001

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan:

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independennya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh nilai t hitung $> t$ tabel, yaitu 14.533 pada variabel pemberdayaan dan 3.599 pada variabel Komitmen Organisasi sedangkan pada nilai t hitung berjumlah 1.665

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel: 8.
Hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.687	.37700

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis tabel tersebut menunjukkan nilai R square sebesar 0,695 maka berarti bahwa variabel pemberdayaan dan komitmen organisasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 69,5 % terhadap variabel kinerja karyawan , lalu sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang “ Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Mutiara Mukti Farma” , maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistik, kita dapat menganalisis hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan di PT. Mutifa Mutiara Farma. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,65 menunjukkan bahwa data variabel pemberdayaan karyawan terdistribusi normal,
2. Berdasarkan Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas yang serius di antara variabel-variabel pemberdayaan karyawan, dengan nilai VIF untuk semua variabel berada di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1. Ini berarti variabel-variabel ini tidak saling berkorelasi secara kuat, sehingga analisis regresi yang dilakukan dapat dianggap andal dan valid.
3. Berdasarkan Uji F dan Uji t mengindikasikan bahwa model regresi yang mencakup semua variabel independen signifikan secara statistic, hal ini didukung oleh hasil uji F sebesar 111,513 dan nilai F tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikan sebesar $< 0,05$ dan nilai T hitung 14,533 pada (Pemberdayaan), 3,599 (Komitmen Organisasi) dan nilai signifikan $< 0,05$ berarti bahwa secara keseluruhan variabel-variabel pemberdayaan karyawan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menekankan pentingnya pemberdayaan karyawan sebagai faktor kolektif dalam meningkatkan kinerja di PT. Mutifa Mutiara Farma.
4. Berdasarkan Analisis lebih lanjut menggunakan uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,695 yang berarti Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi memberikan sumbangan sebesar 69,5% terhadap variable kinerja karyawan, Lalu sisanya dipengaruhi oleh variable lainnya.

REFERENSI

Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Musadieq, M. Al. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana, Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 18(2), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.wacana.2015.018.02.7>

Afif, M., & Dewi, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Swabina Gatra Gresik. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 6(1), 7–18. <https://doi.org/10.47201/jamin.v6i1.181>

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1–17.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Dessler, Gary (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14), Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta (80-81)
- Siregar, E. (2021). Analisis 4K Karyawan Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(2), 1–11.
- Jiwani, P. E. D. (2017). *Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Studi Kasus IAIN Metro*. Metro: IAIN Metro.
- NurRahmawati, L., Ismail, I., & Kuswinarno, M. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 43–52.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Anissa Rizky Andriany. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11), 824–844.
- Radnyanamastri, N. P. A., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Raditya Dewata Perkasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 6141–6166.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3), 394–409. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i3.5399>
- Riyadi, R. P. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Pada Komitmen Organisasional*. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Rizky, M. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Pada PT. APL (American President Line) Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Erwandi, A. (2022). Sistem Pelaksanaan Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Mungguk Gelombang Kecamatan Ketungau Tengah Kabupaten Sintang. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa*, 20(1), 111–117.
- Yuni, C. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit CU Semarang. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 6(7), 1446–1457.