

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Karyawan
Bagian Lapangan Pt Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh:

AYU NURMILA ABDI ANGGORO
NPM: 165210862

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian
Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ayu Nurmila Abdi Anggoro
NPM : 165210862
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Dan
Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus
Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya
Pekanbaru)

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

Mengetahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, S.E., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

OLEH

AYU NURMILA ABDI ANGGORO
165210862

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan mengenai kinerja karyawan yang belum optimal di PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yang disebabkan oleh komitmen dan pemberdayaan sumberdaya manusia. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data, pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT Hasanah surveyor raya pekanbaru.

Kata Kunci: Pemberdayaan Sumberdaya Manusia, komitmen dan kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPOWERMENT OF HUMAN RESOURCES AND WORK COMMITMENTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Employees of the field section of PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

By

AYU NURMILA ABDI ANGGORO
165210862

This research is supported by problems regarding employee performance that is not optimal at PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru due to commitment and empowerment of human resources. The research objective was to analyze the effect of human resource empowerment and work commitment on employee performance. This research was conducted at PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. The number of samples used was 35 employees, using a saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, human resource empowerment and work commitment have a significant positive effect on the performance of field employees at PT Hasanah surveyor Raya Pekanbaru.

Keywords: Human Resources Empowerment, commitment and performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim.

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat serta karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan usulan penelitian dengan "PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASANAH SURVEYOR RAYA PEKANBARU." Penulisan usulan penelitian ini bermaksud untuk memenuhi syarat dalam penyusunan skripsi di Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

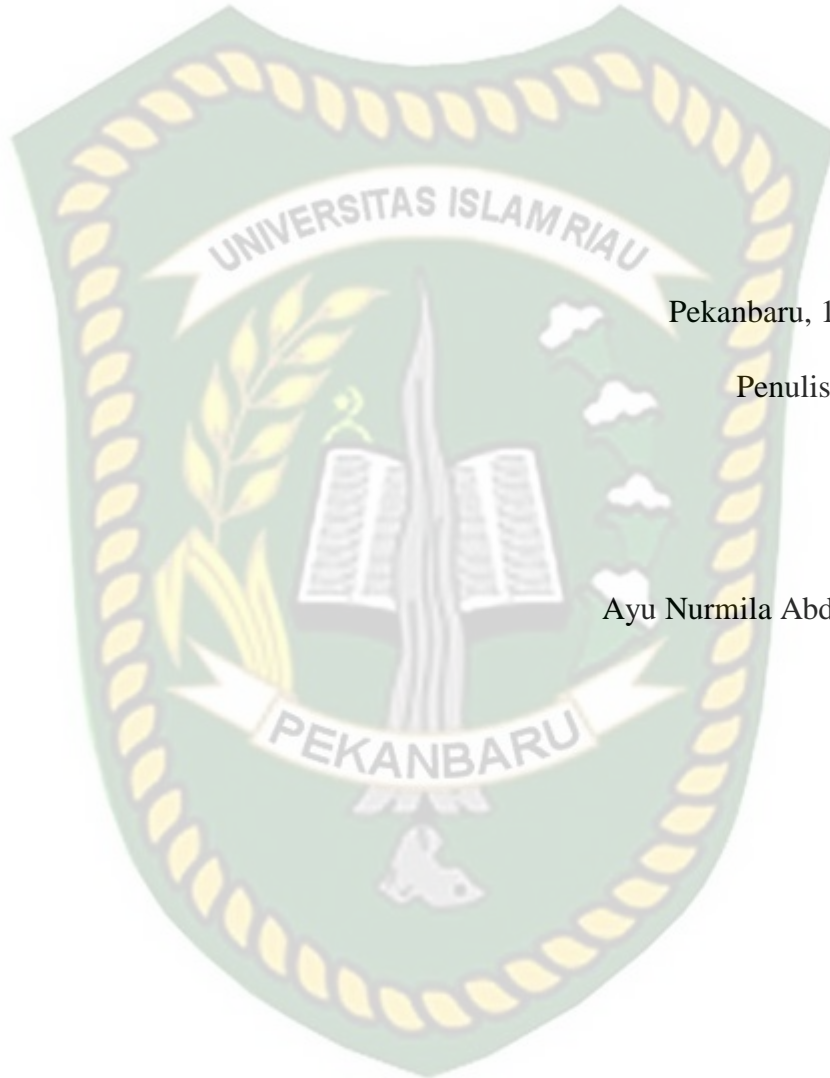
Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat bantuan dari banyak pihak yang sudah mendukung serta membimbing penulis. Kasih yang tulus, penghargaan, ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Ayahanda Tukiman dan Ibunda Nur Hayati, Adik Gangsar Dini Mukti serta keluarga besar penulis, terima kasih atas doa, bimbingan, nasihat, kasih sayang, motivasi, dan pengorbanan materil nya selama penulis menempuh studi di Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCI. selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Pimpinan Fakultas Ekonomi, yaitu Bapak Dekan, WD I, WD II, WD III, dan juga kepada staff tata usaha Fakultas Ekonomi.

4. Para pimpinan Prodi Manajemen, yaitu kepala prodi, Sekretaris Prodi beserta staffnya.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, SE, MM. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing serta selalu memberi arahan kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini.
6. Segenap bapak/ibu Dosen selaku staf pengajar beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Sahabat-sahabat terdekatku Melani Nur indah Sari, Chusnul Pandu Winata, Novyanto, Ridho Bayu Pratama, Mustolih, Ketrin Dinia Putri, Siti Nur Azizah, Agustina, Asri Lestari, Nadhifa, Rinda, Lili, Romila Astriadi, Dhea Umma Chairunisa, yang selalu memberi semangat dan menghibur saya ketika lelah dan selalu mendukung saya.
8. Seluruh teman-teman Seperjuangan Manajemen angkatan 2016, keluargaku Himari Riau-Pekanbaru. Terima kasih atas dukungan baik secara moral dari kalian semua.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan naskah skripsi ini.

Rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas segala doa dan dukungannya semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala, membalas semua kebaikan yang sudah mereka berikan kepada penulis. Aamiin.

Akhir kata penyusun ucapkan banyak terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufik dan karunianya dalam setiap kebaikan kita serta diberikan balasan oleh-Nya. Aamiin.



Pekanbaru, 16-05- 2020

Penulis

Ayu Nurmila Abdi Anggoro

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Lampiran	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II.....	9
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Penilaian Kinerja	10
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	11
2.2 Pemberdayaan Sumberdaya Manusia.....	14
2.2.1 Pengertian Pemberdayaan Sumberdaya Manusia	14
2.2.2 Faktor-faktor pemberdayaan.....	15
2.2.3 Langkah-langkah Pemberdayaan.....	16

2.2.4	Model dan Strategi Pemberdayaan	18
2.2.5	Dimensi dan indikatoer pemberdayaan.....	20
2.3	Komitmen kerja.....	21
2.3.1	Pengertian Komitmen Kerja	21
2.3.2	Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja.....	23
2.4	Penelitian Terdahulu	27
2.5	Kerangka Pemikiran.....	29
2.6	Hipotesis.....	30
BAB III.....		31
METODE PENELITIAN		31
3.1	Lokasi/Objek Penelitian.....	31
3.2	Operasional Variabel	31
3.3	Populasi Dan Sampel	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel.....	34
3.4	Jenis Dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6	Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV		41
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		41
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.2	Visi Dan Misi.....	42
4.3	Manajemen dan Organisasi.....	43
4.4	Lingkup Layanan	44
4.5	Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.6	Uraian Tugas Tanggung Jawab Dan Wewenang	46
BAB V		51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
5.1	Identitas responden	51
5.1.1	Hasil pengumpulan data.....	51
5.1.2	Tingkat pendidikan.....	52

5.1.3 Masa kerja.....	52
5.1.4 Tingkat usia.....	53
5.1.5 Jenis kelamin.....	54
5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	55
5.2.1 Uji validitas instrumen	55
5.2.2 Uji reliabilitas.....	57
5.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan	58
5.3.1 Hasil penelitian deskriptif.....	58
5.3.2 Pembahasan.....	84
BAB VI	91
KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94

Daftar Tabel

Table 1.1 Jumlah Karyawan Tetap Karyawan PT Hasanah Surveyor Raya	5
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Table 3.1 Operasional Variabel.....	32
Table 3.2 Karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	34
Table 5.1 Tingkat Pendidikan karyawan bagian lapangan Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	52
Table 5.2 Masa kerja karyawan bagian lapangan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	53
Table 5.3 Usia karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	53
Table 5.4 Jenis kelamin karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	54
Table 5.5 Hasil Uji Validitas instrument variabel penelitian	55
Table 5.6 Reliabilitas pemberdayaan sumberdaya manusia	57
Table 5.7 Reliabilitas Komitmen kerja (X2)	57
Table 5.8 Reliabilitas kinerja (Y)	58
Table 5.9 Tanggapan responden terhadap indikator keinginan	59
Table 5.10 Tanggapan responden terhadap indikator kepercayaan	61
Table 5.11 Tanggapan responden pada indikator kepercayaan diri	62
Table 5.12 Tanggapan responden pada indikator kredibilitas	64
Table 5.13 Tanggapan responden pada indikator wewenang	66
Table 5.14 Tanggapan responden pada indikator komunikasi	67
Table 5.15 Rekapitulasi data mengenai pemberdayaan sumberdaya manusia	68
Table 5.16 Tanggapan responden pada indikator komitmen afektif	72
Table 5.17 Tanggapan responden mengenai komitmen kelanjutan	74
Table 5.18 Tanggapan responden mengenai komitmen normatif	75
Table 5.19 Rekapitulasi data mengenai komitmen kerja	77
Table 5.20 Tanggapan responden mengenai kualitas	79
Table 5.21 Tanggapan responden mengenai kuantitas	81
Table 5.22 Rekapitulasi data mengenai kinerja karyawan.....	82
Table 5.23 Hasil analisis regresi linier berganda tahap pertama.....	86
Table 5.24 Hasil analisis regresi linier berganda tahap kedua	87
Table 5.25 Uji koefisien determinasi(R^2)	89

Daftar Gambar

Gambar 1 Kerangka pemikiran	29
Gambar 2 Struktur Organisasi PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru	45



Daftar Lampiran

Lampiran

1. Karyawan tetap PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru
2. Lembar kuesioner
3. Rekapitulasi jawaban responden pada variabel pemberdayaan SDM, Komitmen kerja dan kinerja karyawan.
4. Output validitas dan realibilitas
5. Output analisis regresi berganda.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang bersaing secara ketat untuk meningkatkan kemajuan perusahaan dalam dunia bisnis internasional maupun nasional. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumberdaya yang memadai. Sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya seorang pemimpin di sebuah perusahaan menginginkan dan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumberdaya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap organisasi perusahaan. Maka dari itu bagian

Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan, Salah satunya adalah pemberdayaan karyawan. Karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan. Clutterluck (2008 : 54).

Pemberdayaan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya bisa memacu untuk meningkatkan kreatifitas, motivasi dan daya inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pemberdayaan sumberdaya manusia, kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik, cepat dan fleksibel.

Disamping itu komitmen karyawan juga merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi. Komitmen dalam perusahaan sangat berperan penting untuk membangun komunikasi antara para karyawan terhadap atasan serta tanggung jawab terhadap perusahaan untuk membangun perusahaan lebih maju. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para

karyawan akan bekerja lebih produktif dan meningkat terhadap kinerjanya. Karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran atau turnover (tingkat keluar masuknya karyawan) (Mathis dan Jackson, 2001).

Di Provisinsi Riau terdapat sebuah perusahaan dibidang konsultan yaitu PT Hasanah Surveyor Raya, dimana perusahaan ini memberikan layanan jasa konstruksi dengan mengusung perencanaan Wilayah dan Survey Pengukuran sebagai *perhatian inti*. PT Hasanah Surveyor Raya kedepannya ingin merambah ke bidang-bidang pekerjaan yang lebih luas dengan dukungan sumber daya perusahaan yang lebih baik.

Salah satu sumberdaya dalam PT Hasanah Surveyor Raya adalah sumberdaya manusianya berupa karyawan. Pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru elemen yang penting dimiliki oleh karyawan disini adalah pengetahuan, terutama pada karyawan bagian lapangan yang mana data yang diperlukan harus tepat dan akurat. Sejalan dengan hal itu, pemberdayaan sumberdaya manusia diharapkan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan. PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dalam pemberdayaan sumberdaya manusia masih memerlukan suatu pendekatan dan konsep yang tepat. Masih banyak hal yang menarik untuk diteliti atau dikaji lebih mendalam berkaitan dengan pemberdayaan sumberdaya manusianya, khususnya untuk mengoptimalkan potensi karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasil dari wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yaitu menunjukkan bahwa perusahaan atau pimpinan menginginkan sumberdaya manusia yang dimiliki bisa ditingkatkan dalam pengetahuan dan keterampilan/keahliannya serta semakin diberdayakan. Namun, hal itu sering terkendala karena adanya beberapa faktor, yaitu kurang adanya tempat pelatihan dan pengembangan yang tepat, dikarenakan sikap malas belajar dari para karyawan, kurangnya komunikasi dengan organisasi, sikap kurang pedulinya terhadap permasalahan yang ada, kurangnya kontribusi dengan perusahaan dan beberapa faktor lainnya. Oleh sebabnya perlu peningkatan pemberdayaan sumberdaya manusia yang harus dilakukan supaya tercapainya tujuan perusahaan.

PT Hasanah Surveyor Raya juga menginginkan karyawannya memiliki komitmen pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi serta menginginkan karyawannya merasa bangga pada organisasi, peduli terhadap nasib organisasi, keterlibatan dalam organisasi, penerimaan semua dalam bentuk tugas yang diberikan, merasa rugi keluar dari organisasi, merasa nyaman bekerja dalam sebuah organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Bagi PT Hasanah Surveyor Raya komitmen karyawan menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup dalam sebuah organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi atau komitmen karyawan

sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerjaan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan pada anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Berikut adalah jumlah karyawan tetap pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Table 1.1 Jumlah Karyawan Tetap Karyawan PT Hasanah Surveyor Raya

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Direktur	2
3	Tenaga Ahli	7
4	Surveyor	27
5	Pilot Drone	1
6	Staf Administrasi	3
Jumlah		41

Sumber: PT Hasanah Surveyor Raya

Dengan melihat data tabel 1 bahwa jumlah tenaga kerja karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, sebanyak 41 orang. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dilingkungan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada karyawan bagian lapangan

yang bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, dan kemudian mendeskripsikan dalam bentuk judul **PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang diangkat adalah **Apakah pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru?**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan (karyawan bagian lapangan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi perusahaan khususnya bagian manajemen sumberdaya manusia

dalam menentukan rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih dan memperluas wawasan penelitian pada bidang manajemen sumberdaya manusia kaitannya dengan pemberdayaan SDM, Komitmen karyawan dan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pengetahuan untuk penelitian dibidang manajemen sumberdaya manusia khususnya berkaitan dengan pemberdayaan, komitmen dan kinerja.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan ini merupakan bagian pertama yang menjelaskan secara garis besar permasalahan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini merupakan bab yang berisikan tentang teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang meliputi pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab empat ini akan memuat tentang sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, serta aktivitas organisasi pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab lima ini akan menguraikan pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sebagai perhatian inti.

BAB VI PENUTUP

Pada bab enam ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Simanjuntak(2005) menyatakan kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Hasibuan, (2006:25) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang selama satu periode pekerjaan tertentu.

Menurut Bangun(2012 : 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Nawawi (2006 : 63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut Hakim(2006 : 103) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Dessler(2006 : 123) menyatakan bahwa penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja dapat dilihat melalui 5 faktor, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas Pekerjaan.
3. Supervisi yang diperlukan.
4. Kehadiran.
5. Konservasi.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan langkah-langkah penilaian kinerja, yaitu :

1. Mendefinisikan pekerjaan.
2. Menilai kinerja.
3. Sesi umpan balik.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Bangun(2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaann harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output.
- b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a) Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.

b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya..

a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.

b) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

a) Datang tepat waktu.

b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

a) Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.

b) Menghargai rekan kerja satu sama lain.

c) Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Adapun dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut menurut (Robbins, 2012: 155):

1. Kuantitas hasil kerja, Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.
2. Kualitas hasil kerja, Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”.
3. Ketepatan waktu, Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Kemudian Robbins(2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Prestasi kerja, Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.
2. Pencapaian target, menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
3. Keterampilan, Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
4. Kepuasan, Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

5. Inisiatif, Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
6. Tingkat Kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.
7. Ketaatan, yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.
8. On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan

2.2 Pemberdayaan Sumberdaya Manusia

2.2.1 Pengertian Pemberdayaan Sumberdaya Manusia

Khan (2007) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber-menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu.

Pemberdayaan menurut Sedarmayanti (2009) berasal dari kata power yang artinya control, authority, dominion. Awalan emp artinya on put to atau to cover with, jelasnya adalah more power jadi pemberdayaan artinya lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya.

Menurut Smith (2000) pemberdayaan berarti mendorong karyawan menjadi lebih terlibat dalam keputusan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan

sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron, 2003).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. Pemimpin sadar bahwa pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain, maka pemimpin harus berani mendelegasikan wewenangnya. Karyawan yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif.

2.2.2 Faktor-faktor pemberdayaan

Menurut Jane Smith(2000) terdapat 2 hal mengapa memerlukan pemberdayaan yaitu, pertama karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Terdapat 4 (empat) faktor yang menyebabkannya yaitu:

1. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
2. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
3. Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
4. Tumbuhnya masalah ekologi menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manajer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga.

Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Pentingnya pemberdayaan sumberdaya manusia karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi, maka keberadaannya berperan antara lain:

1. Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
3. Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.

2.2.3 Langkah-langkah Pemberdayaan.

Adapun langkah-langkah pemberdayaan menurut Sarah Cook dan Macaulay(1997) adalah:

1. menilai dimana posisi organisasi saat ini dilihat dari sudut budayanya dan cara bagaimana semuanya dilakukan di dalam perusahaan.

2. memastikan seberapa jauh organisasi melaksanakan pemberdayaan, dan oleh karena itu harus memastikan apa saja yang perlu dirubah di dalam cara-cara karyawan tersebut melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. menciptakan kerangka kerja bagi suatu tindakan dengan authority atau wewenang, confidence and competence atau rasa percaya diri dan kemampuan, trust atau keyakinan, opportunities atau kesempatan, responsibility atau tanggung jawab dan support atau dukungan (ACTORS).

Pemberdayaan sumberdaya manusia dalam organisasi menurut Diane Tracy (1990) dapat dilakukan dengan cara:

1. Pemberdayaan melalui tanggung jawab.
2. Pemberdayaan melalui pemberian kewenangan.
3. Pemberdayaan melalui keunggulan.
4. Pemberdayaan melalui pengembangan dan pelatihan.
5. Pemberdayaan melalui informasi.
6. Pemberdayaan melalui umpan balik.
7. Pemberdayaan melalui pengenalan.
8. Pemberdayaan melalui kepercayaan.
9. Pemberdayaan melalui respect.

2.2.4 Model dan Strategi Pemberdayaan

Adapun model dan strategi pemberdayaan manusia menurut Sedarmayanti(2009) :

1. Model pemberian peran

Model pemberian peran mencakup pertentangan peran yaitu setiap orang akan mempunyai peran yang berbeda pada satu saat yang sama, peran dengan beban lebih dan beban kurang yaitu tanpa adanya pembagian peran yang jelas dalam organisasi akan mungkin terjadi seseorang mempunyai peran yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Cara mengurangi pertentangan peran yaitu merancang desain pekerjaan dengan hati-hati dan membuat uraian tugas yang jelas, menerapkan manajemen kinerja yang efektif, merancang dan melaksanakan program pengembangan dan pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan, menjelaskan tujuan dan sasaran organisasi kepada seluruh anggota organisasi serta mendesain struktur organisasi.

2. Model kelompok kerja

Alasan untuk membentuk kelompok atau tim kerja adalah:

- a. Keamanan, dengan jumlah yang banyak biasanya akan menambah rasa aman anggota.
- b. Status, dengan membentuk tim kerja atau memasuki suatu kelompok, biasanya bisa meningkatkan status pribadi
- c. Keinginan untuk diakui/menambah rasa percaya diri

- d. Afiliasi, tim atau kelompok akan memenuhi kebutuhan seseorang untuk berteman/berhubungan sosial
- e. Kekuasaan, dengan group akan lebih mudah mendapatkan yang diinginkan
- f. Pencapaian tujuan lebih cepat, dalam hal tertentu bekerja dalam tim akan membuat penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding bekerja sendiri.

3. Model pemberian kewenangan

Organisasi yang berpengalaman mengatakan kepemimpinan merupakan faktor utama di dalam menghasilkan antusiasme dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan didukung sejumlah nilai konsisten, dan orang-orang yang hidup dengan nilai-nilai tersebut memberikan contoh bagi yang lain. Asumsi dan nilai dari kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan adalah menghormati orang dan menghargai kekuatan dari kontribusi mereka yang berbeda-beda, menekankan akan pentingnya komunikasi yang terbuka dan jujur, bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan yang lain, mengakui nilai pertumbuhan dan perkembangan pribadi, pentingnya kepuasan pelanggan, berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan internal maupun eksternal, kesadaran akan adanya perbaikan sebagai suatu proses yang tetap di mana setiap orang harus ikut ambil bagian secara aktif. Nilai-nilai ini akan membantu organisasi untuk menjadi lebih kuat dan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja bagi setiap individu.

2.2.5 Dimensi dan indikator pemberdayaan.

Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Kahn(2007:54) dalam Arifin, dkk (2014:16) menyatakan bahwa pemberdayaan SDM dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut :

1. Keinginan
 - a. Pegawai diberi kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang
 - b. Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan pegawai
 - c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja
 - d. Menggambarkan keahlian tim dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (self control).
2. Kepercayaan Diri
 - a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai
 - b. Menggali ide dan saran dari pegawai
 - c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen
 - d. Menyediakan jadwal instruksi kerja dan mendorong penyelesaian yang baik
3. Kredibilitas
 - a. Memandang pegawai yang lain sebagai partner strategis
 - b. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
 - c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi

- d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
4. Akuntabilitas
 - a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai
 - b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
 - c. Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran
 - d. Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja
 - e. Menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja
 5. Komunikasi
 - a. Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka
 - b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka
 - c. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan di luar kompetensi tugas.

2.3 Komitmen kerja.

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

komitmen kerja adalah sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam pekerjaan (Aranya et al, 1981).

Menurut Robbins dan Judge (2013:170) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja

adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Mathis dan Jackson, 2008:155). Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (Luthans, 2006:249) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut maka pegawai tersebut akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Komitmen kerja secara umum diartikan sebagai berikut:

- 1) Sebuah arti kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari pekerjaan.

- 2) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam pekerjaan (Aranya et al.,1981).

Komitmen diartikan sebagai pengikat antara individu dengan suatu kegiatan atau secara lebih umum dengan gagasan (siswanto., 1997).

2.3.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja

Meyer dan Allen (1991:18) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: affective, continuance, dan normative. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Allen and Meyer (1993:49) mengajukan tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer., 1997;8).

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer., 1997;8).

Jumlah komitmen tidak berbeda dengan ukuran atau sifat organisasi itu biasanya bergantung pada bagaimana fungsi berevolusi, sikap dan filosofi kelompok manajemen puncak HRD dan bagaimana fungsi HRD dikelola (Phillips,1991:305)

Ada enam faktor yang dapat membantu HRD untuk meningkatkan komitmen di dalam organisasi:

1. Hasil, Komitmen manajemen biasanya meningkat ketika program HRD mendapatkan hasil yang diinginkan. Komitmen diperlukan untuk membangun program yang efektif dimana hasilnya dapat diperoleh. Ketika hasil yang diinginkan dapat diperoleh, maka komitmen akan meningkat.

tetapi tidak ada yang lebih meyakinkan bagi manajemen puncak dari pada program HRD untuk menghasilkan hasil terukur yang mereka pahami dan dianggap berharga bagi organisasi. Ketika program di usulkan, Dana tambahan biasanya hanya berdasarkan hasil yang diharapkan dari program ini. (Phillipps,1991:305)

2. Keterlibatan Manajemen, Komitmen akan meningkat bila ada keterlibatan luas dari semua tingkat manajemen di dalam HRD. Keterlibatan ini, bisa terjadi hampir di setiap perkembangan orang dalam organisasi. kepala eksekutif menginginkan manajer mereka terlibat. Hal Ini mewakili semangat tim yang berusaha meningkatkan komitmen. (Phillipps, 1991:305).
3. Profesionalisme, Unit HRD yang sangat profesional dapat membantu meningkatkan komitmen dari kelompok manajemen puncak. Pencapaian keunggulan adalah tujuan dari banyak kelompok profesional. Departemen HRD seharusnya tidak berbeda. Bagian profesional akan menyambut kritik, menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan organisasi, memiliki hubungan baik dengan manajer lain, dan akan mempraktikkan apa yang diajarkan dalam program. (Phillipps,1991:305)
4. Kebutuhan Komunikasi, Departmen HRD harus bisa mengkomunikasikan kebutuhannya kepada atasan dan merealisasikan bagian integral organisasi. Komunikasi ini bisa berupa proposal untuk sesi review dengan kelompok manajemen puncak. Ketika kepala eksekutif melihat sebuah

kebutuhan, mereka akan merespons melalui komitmen (Phillipps, 1991:305).

5. Akal, Department HRD tidak boleh kehilangan fokus. department HRD dianggap terlalu sering sebagai masalah yang mumpuni di daerah tertentu seperti pelatihan teknik, audio-visual support, atau pengembangan manajemen. HRD sering dianggap sebagai penyelesaian masalah. Department tersebut harus menjadi department yang serba bisa, flexibel and berguna. Ketika masalah terjadi, department HRD bertugas untuk menolong menyelesaikan masalah peforma di dalam organisasi dan tidak terpaku hanya pada aktivitas pengembangan formal. Hasilnya: komitmen tambahan akan segera terbit (Phillipps, 1991:306).
6. Pendekatan Praktis, Departmen HRD harus berorientasi kepada praktik. Sebuah department yang terlalu banyak berteori dan ideologi dan filosofi kemungkinan tidak akan banyak berkontribusi di dalam organisasi. Sementara ada tempat untuk proses teoritis, sebagian besar upaya HRD dalam organisasi harus berorientasi pada penerapan praktis. Program yang di kenalkan HRD harus sesuai dengan apa yang diperlukan. HRD harus mengajarkan dengan cara membagikan pengalaman orang yang mengerti program tersebut sesuai dengan keperluan. Pendekatan praktis ini akan menolong meningkatkan komitmen (Phillipps, 1991:306).

Selain itu, komitmen pegawai juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi, iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, “komitmen organisasional memiliki tiga indikator” :

1. Kemauan pegawai.
2. Kesetiaan pegawai.
3. Kebanggaan pegawai terhadap organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Alfin arivin	Pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia ,komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan(studi kasus karyawan lapangan CV Catur perkasa manunggal)	Regresi berganda	Hasil penelitian bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabelkinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, serta variabel pemberdayaan, komitmen dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
Nail AHK Awamleh	Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Pemberdayaan: Survei Lapangan PT Putri Mandiri	Deskriptif-Analitik	Temuan utama dari penelitian ini mencakup perbedaan luas di antara peneliti dan praktisi mengenai

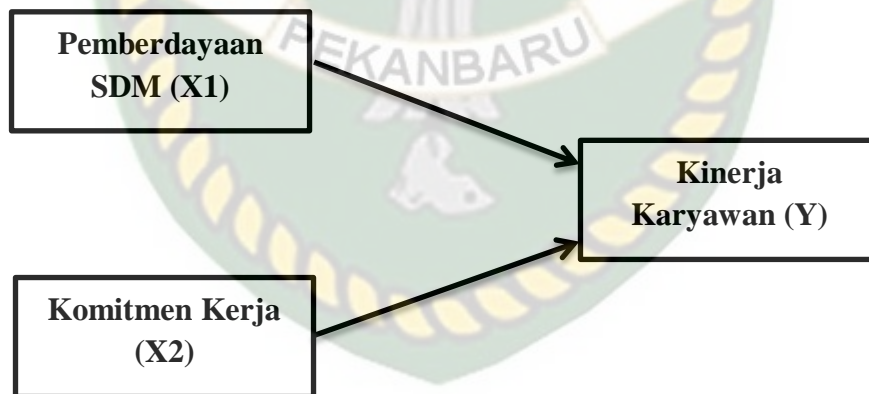
	Consultant		<p>makna, sifat, alat, dan aplikasi pemberdayaan. Temuan juga menunjukkan bahwa pemberdayaan menghadapi hambatan praktis yang serius seperti dukungan manajemen puncak yang tidak memadai, kurangnya kesadaran, tidak adanya peraturan yang jelas tentang cara dan alat pemberdayaan dan dana yang tidak mencukupi.</p>
Rocky Silvester	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p>dari pengujian tersebut dihasilkan kesimpulan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru, pengaruh kepuasan dan faktor komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar manajemen PT. Jasa Baru</p>

			Utama Perkasa Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
--	--	--	---

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka pemikiran

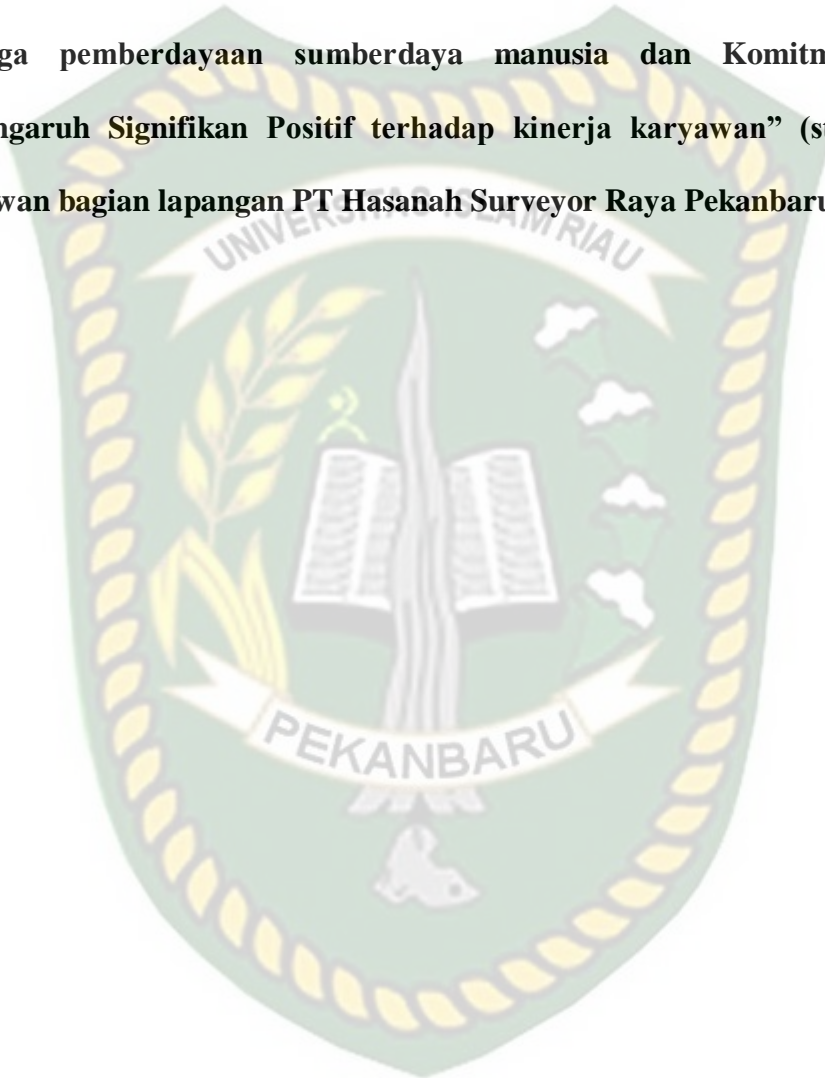


Sumber: churren luck (2008:54)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka gambar diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

“Diduga pemberdayaan sumberdaya manusia dan Komitmen kerja berpengaruh Signifikan Positif terhadap kinerja karyawan” (studi kasus karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di PT. Hasanah Surveyor Raya yang beralamat di jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru Riau. **PT. Hasanah Surveyor Raya** merupakan perusahaan konsultan Swasta yang memberikan layanan jasa konstruksi dengan mengusung Perencanaan Wilayah dan Survey Pengukuran sebagai *core concern (perhatian inti)*.

3.2 Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2012:59) adalah sebagai berikut: Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis ini terdiri dari satu variabel, yaitu variabel dependen (loyalitas pelanggan). Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

Table 3.1 Operasional Variabel

variabel	dimensi	Indicator	skala
Khan (2007) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.	Keinginan	1. pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang	interval
		2. menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri(self-control).	
	kepercayaan	1. memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.	
		2. menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.	
	kepercayaan Diri	1. menggali ide dan saran dari karyawan.	
		2. memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.	
		3. menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik.	
	kredibilitas	1. memandang karyawan sebagai partner strategis.	
		2. memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.	
	Wewenang	1. memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.	
		2. memberikan bantuan kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja.	
	komunikasi	1. menetapkan kebijakan open door communication.	
2. menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.			

komitmen kerja adalah sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam pekerjaan (Aranya et al, 1981).	komitmen afektif	1. keterkaitan emosional karyawan.	interval
		2. nilai kebersamaan	
		3. keterlibatan dalam organisasi	
	komitmen kelanjutan	1. Menaruh Perhatian terhadap masa depan perusahaan.	
		2. bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan.	
	komitmen normative	1. loyalitas pada organisasi	
2. merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.			
Simanjuntak(2005) menyatakan kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.	Kualitas	1. ketepatan kerja	interval
		2. terampil	
		3. ketelitian	
	Kuantitas	1. kemampuan	
		2. waktu bekerja	
		3. mengikuti prosedur	

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2019

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan sebagainya. (Djawranto, 1994 : 420).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Berdasarkan pada penelitian langsung di

perusahaan, PT. Hasanah Surveyor Raya ini memiliki karyawan bagian yang ditempatkan pada pekerja lapangan yang berjumlah 35 orang.

Table 3.2 Karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah
1	Tenaga Ahli	7
2	Surveyor	27
3	Pilot Drone	1
Jumlah		35

Sumber: PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011:81). Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian menggunakan Sampling Jenuh dimana teknik pengumpulan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini semua jenis populasi karyawan bagian lapangan yang berada di PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dijadikan sampel yaitu berjumlah 35 karyawan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan yang diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik.
- b. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Data primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

- b. Data sekunder

Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan PT. Hasanah Surveyor Raya yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan yaitu catatan dan dokumentasi perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan ketika sejak awal diketahui informasi apa yang diperlukan.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:142 dalam Afrika, 2018). Angket atau kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan kepada responden tentang pemberdayaan SDM, komitmen kerja serta kinerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Berikut ini adalah pengukurannya:
 1. Sangat Setuju (ST)
 2. Setuju (S)
 3. Kurang Setuju (KS)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Alat uji analisis data menggunakan linear regresi berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

1. Uji Instrumental Penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuensioner. Adapun kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji reabilitas

Uji Reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Situmorang dan Lufti (2015:89). Instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabelitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ dari 0,6, uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang merupakan pertanyaan yang sudah valid. Adapun kriteria dalam pengujian reliabilitas yang dilakukan adalah: Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pernyataan reliabel. Jika r alpha negatif atau $<$ dari tabel maka pernyataan tidak reliabel.

c. Model statistika

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Pelayanan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Variabel X1
(Kualitas Pelayanan)

β_2 = Koefisien regresi Variabel X2
(Kepuasan)

X₁ = Kualitas Pelayanan

X₂ = Kepuasan

d. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan guna mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

2. Uji t (parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejalan dengan terus berkembang dan bergulirnya roda pembangunan di seluruh Provinsi di Indonesia dimana Provinsi Riau merupakan salah satunya, maka Konsekuensi logisnya adalah partisipasi dan peran aktif semua pihak dalam ikut mensukseskan pembangunan. Provinsi Riau secara geografis letaknya sangat strategis berbatasan dengan beberapa Negara tetangga dan terdiri dari areal daratan dan kepulauan. Posisi ini menuntut tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk melayani seluruh aspek kebutuhan masyarakat.

Aspek-aspek ekonomi, sosial, politik, pertahanan dan keamanan tidak terlepas dari penyediaan sarana dan prasarana fisik (Infrastruktur) yang tentunya memerlukan Mapping (Pemetaan), perencanaan serta pengawasan dan pelaksanaan yang baik dan sesuai dengan tuntutan pembangunan baik dari segiteknis maupun nonteknis. Untuk mencapai hasil pembangunan yang maksimum, kegiatan pembangunan yang dilaksanakan haruslah melibatkan semua pihak, baik dari pihak pemerintah sendiri maupun dari pihak-pihak swasta yang dapat berpartisipasi secara Professional dibidangnya masing-masing.

Beranjak dari keinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan tersebut PT. Hasanah Surveyor Raya didukung oleh personil-personil yang professional dibidangnya serta peralatan dan fasilitas yang cukup memadai, telah

siap mendukung pelaksanaan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak-pihak swasta lainnya diberbagai bidang layanan konsultasi .

PT. Hasanah Surveyor Raya merupakan perusahaan konsultan Swasta yang beralamat di jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru Riau Telp 0812764557609/0761-8524871 email : hasanahsr245@gmail.com, berdiri tanggal 24 mei 2016, yang dahulunya CV. Hasanah Surveyor yang beralamat di di jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru – Riau, berdiri sejak tanggal 24 April 2011. Sesuai dengan tujuan awal pendiriannya sebagai penyedia jasa konsultansi, PT. Hasanah Surveyor Raya memberikan layanan jasa konstruksi dengan mengusung Perencanaan Wilayah dan Survey Pengukuran sebagai *core concern*. Namun demikian, dengan dukungan sumber daya perusahaan yang ada, memungkinkan PT. Hasanah Surveyor Raya untuk merambah pada bidang-bidang pekerjaan yang lebih luas.

4.2 Visi Dan Misi

4.1.1 Visi PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Menjadi perusahaan konsultan survei pemetaan dan engineering yang berkualitas dan terpercaya yang menjamin kepuasan pengguna jasa, kesejahteraan karyawan perusahaan dan keuntungan bagi seluruh pemegang saham serta tanpa mengabaikan kemanfaatan bagi lingkungan sekitar.

4.1.2 Misi PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Misi yang ingin dicapai pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru diantaranya:

1. memastikan kepuasan pengguna jasa
2. usaha perbaikan pelayanan secara berkesinambungan
3. mengembangkan bisnis konstruksi dan survei pemetaan
4. lugas dan jelas dalam memberi jasa konsultasi
5. tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
6. menjalankan organisasi dengan tat kelola perusahaan yang baik
7. lihai dalam melihat peluang pekerjaan mendatang
8. menjalankan system manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja
9. edukasi terencana untuk peningkatan kompetensi karyawan.

4.3 Manajemen dan Organisasi

Pemerintah dan perusahaan swasta sebagai mitra kerja utama Pt. Hasanah Surveyor Raya telah memberikan kontribusi besar dalam menjaga kesinambungan eksistensi perusahaan ini dalam 3 tahun terakhir. Kontribusi dimaksud adalah kepercayaan yang diberikan baik oleh Pemerintah Pusat (Departemen Teknis) dan Pemerintah Daerah melalui dinas-dinas terkait kepada Pt. Hasanah Surveyor Raya untuk menggarap kegiatan/program yang memiliki signifikansi dengan jasa konsultasi yang disediakan oleh perusahaan ini.

4.4 Lingkup Layanan

Pt. Hasanah Surveyor Raya, sesuai dengan kapasitasnya menyajikan layanan yang cukup luas dan setiap bidang pekerjaan yang meliputi :

- a. Perencanaan Umum
- b. Survey umum
- c. Studi kelayakan
- d. Perencanaan Teknik
- e. Pengukuran dan Pemetaan
- f. Fotogrametry Teknik
- g. Penelitian
- h. Bidang lain

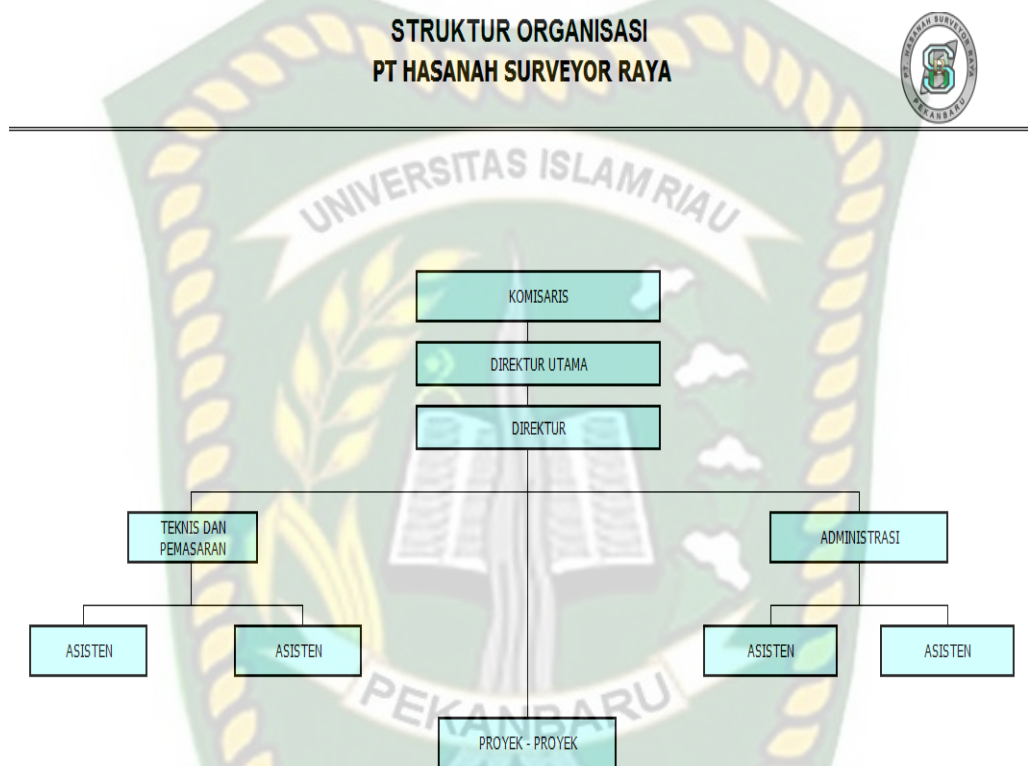
4.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dari organisasi itu sendiri. Struktur organisasi yang baik adalah yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawa dalam suatu organisasi.

Pimpinan perusahaan adalah manusia biasa yang mempunyai waktu/tenaga dan pengetahuan yang terbatas, terpaksa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain atau bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan

banyak, agar pimpinan dapat dengan mudah mengawasi pelaksanaan tugas bawahannya yang telah ditetapkan maka diperlukan suatu struktur organisasi.

Gambar 2 Struktur Organisasi PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru



Sumber: PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

4.6 Uraian Tugas Tanggung Jawab Dan Wewenang

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa, wewenang dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut ini :

1. Komisaris

Tugas pokok dan fungsi dari Komisaris, ialah:

- a) Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan, serta memberi nasihat kepada Direksi.
- b) Dewan Komisaris wajib melakukannya dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab demi kepentingan Perseroan.
- c) Dewan Komisaris turut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan, apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugas nya sebagaimana mestinya.

2. Direktur utama

Tugas dan tanggung jawab direktur utama diantaranya adalah:

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.

- d) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- e) Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- f) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- g) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

3. Direktur

Tugas pokok dan fungsi dari Direktur, Diantaranya ialah :

- a) Direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.
- b) Direksi wajib beritikad baik dan bertanggung jawab dalam melakukan pengurusan dalam Perseroan.
- c) Direksi wajib mewakili perseroan baik di luar maupun di dalam pengadilan.
- d) Direksi juga wajib membuat dan memelihara daftar pemegang saham dan risalah rapat direksi, menyelenggarakan pembukuan perseroan, melaporkan kepemilikan sahamnya.

4. Administrasi

Tugas administrasi ialah:

- a) Melakukan seleksi atau perekrutan.

- b) Pembuatan laporan keuangan atau laporan kas bank proyek, laporan pergudangan, laporan bobot prestasi proyek, daftar hutang dan lain-lain.
- c) Membuat dan melakukan verifikasi bukti-bukti pekerjaan yang akan dibayar oleh owner sebagai pemilik proyek.
- d) Melayani tamu – tamu intern perusahaan maupun ekstern dan melakukan tugas umum.
- e) Mengurus tagihan kepada pemilik proyek atau jika kontraktor nasional dengan banyak proyek maka bertugas juga membuat laporan ke kantor pusat serta menyiapkan dokumen untuk permintaan dana ke bagian keuangan pusat.
- f) Membantu project manager terutama dalam hal keuangan dan sumber daya manusia sehingga kegiatan pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan baik.
- g) Mencatat aktiva proyek meliputi inventaris, kendaraan dinas, alat-alat proyek dan sejenisnya.
- h) Menerima dan memproses tagihan dari sub kontraktor.
- i) Memelihara bukti-bukti kerja sub bagian administrasi proyek serta data-data proyek

5. Asisten administrasi

Tugas yang harus dikerjakan oleh seorang administrative assistant diantaranya:

- a) Menangani permintaan administrasi dan pertanyaan dari manajer senior

- b) Mengorganisir dan menjadwalkan janji temu dengan klien atau pihak yang terkait dengan administrasi perusahaan.
- c) Menjawab dan menelepon klien secara langsung.
- d) Mengatur dan menjadwalkan janji temu.
- e) Membantu dalam penyusunan laporan terjadwal secara teratur.
- f) Mengembangkan dan memelihara sistem pengarsipan.

6. Teknis dan pemasaran

Tugas teknis dan pemasaran diantaranya adalah:

- a) Merencanakan kegiatan pembinaan dan pengendalian pemasaran.
- b) Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan teknis operasional pemasaran.
- c) Melaksanakan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan, pengembangan pemasaran.
- d) Menyiapkan bahan pelaksanaan koordinasi pemasaran.
- e) Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan pemasaran.
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Promosi dan Pemasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Asisten

Tugas asisten teknis dan pemasaran diantaranya adalah:

- a) Monitoring fungsi dan operational marketing department sesuai dengan prosedur
- b) Bertanggung Jawab kepada Manager dan Directo
- c) Menjalankan aktifitas Marketing Ass. Manager sesuai ketentuan

- d) Dapat memperoleh berbagai informasi yang diperlukan dari department lain
- e) Dapat menggunakan berbagai fasilitas yg disediakan seperti telephone dengan sambungan international, komputer dan internet, scaner, mesin foto copy , dan lainnya

8. Proyek-proyek

Kategori proyek yang dikerjakan adalah:

- a. Perencanaan Umum
- b. Survey umum
- c. Studi kelayakan
- d. Perencanaan Teknik
- e. Pengukuran dan Pemetaan
- f. Fotogrametry Teknik
- g. Penelitian
- h. Bidang lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas responden

Pada bab ini penulis akan menyajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Terdapat tiga variabel pada penelitian ini, yaitu pemberdayaan sumberdaya manusia (X_1) dan komitmen kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Berdasarkan data yang telah penulis kumpulkan melalui penyebaran kuisisioner dan dokumentasi, maka didapatkan gambaran mengenai pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan untuk karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya akan penulis jabarkan melalui penjelasan dibawah ini.

5.1.1 Hasil pengumpulan data

Data untuk penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner serta dokumen yang penulis dapatkan mengenai data karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Gambaran mengenai data diri responden meliputi pendidikan, masa kerja, usia, serta jenis kelamin karyawan. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang dan seluruh responden tersebut bersedia untuk mengisi kuisisioner yang penulis berikan.

5.1.2 Tingkat pendidikan

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari dokumen perusahaan, tingkat pendidikan karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sangat bervariasi. Tabel 5.1 dibawah ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Table 4.1 Tingkat Pendidikan karyawan bagian lapangan Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMK/SMA	23	65,71
D3	1	2,86
S1	10	28,57
S2	1	2,86
Jumlah	35	100%

Sumber: Data olahan 2020

Data pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan, yaitu 23 orang atau 65,71% dari 35 orang karyawan adalah lulusan SMA/SMK. Kemudian 10 orang atau 28,57% karyawan adalah lulusan S1, serta karyawan dengan pendidikan D3 dan S2 masing-masing satu orang atau 2,86%.

5.1.3 Masa kerja

Masa kerja dihitung berdasarkan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Data mengenai masa kerja penulis dapatkan dari dokumen yang ada di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dan ditampilkan pada tabel 5.2 berikut.

Table 5.2 Masa kerja karyawan bagian lapangan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
2-4	25	71,43
5-7	7	20
8-10	3	8,57
Jumlah	35	100%

Sumber: Data olahan 2020

Pada tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa 25 orang atau 71,43% karyawan telah bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru selama 2 sampai 4 tahun, 7 orang atau 20% karyawan telah bekerja selama 5 sampai 7 tahun, dan 3 orang atau 8,57% karyawan telah bekerja selama 8 hingga 10 tahun.

5.1.4 Tingkat usia

Berdasarkan dokumen yang penulis terima dari PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, didapatkan data mengenai tingkat usia karyawan bagian lapangan perusahaan tersebut. tabel 5.3 berikut adalah tingkatan usia karyawan.

Table 5.3 Usia karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Kelompok usia	Frekuensi	Persentase
22-24	17	48,57
25-27	15	42,86

28-30	3	8,57
Jumlah	35	100%

Sumber: Data olahan 2020

Tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa terdapat 17 orang atau 48.57% karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yang berusia 22-24 tahun, 15 orang atau 42,86% karyawan berusia 25-27 tahun, dan 3 orang karyawan yang berusia 28-30 tahun.

5.1.5 Jenis kelamin

Tabel 5.4 berikut menjelaskan tentang sebaran jenis kelamin karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berdasarkan data yang penulis terima dari perusahaan tersebut.

Table 5.4 Jenis kelamin karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	85,71
Perempuan	5	14,29
Jumlah	35	100%

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 5.4 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian lapangan yang bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau 85,71% dan 5 orang atau 14,29% karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji validitas instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat validasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Ketentuan dari pengujian ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Terdapat 35 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. artinya adalah nilai $df = N-2$ ($35-2=33$). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan nilai tabel r pada $df = 33$ adalah 0,3338. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan sumberdaya manusia (X_1), komitmen kerja (X_2), dan kinerja (Y). Setelah penulis lakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, hasil yang didapat adalah sebagai berikut.

Table 5.5 Hasil Uji Validitas instrument variabel penelitian

Variabel	No. butir pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
Pemberdayaan sumber daya manusia (X_1)	Pertanyaan ke-1	0,689		Valid
	Pertanyaan ke-2	0,771		Valid
	Pertanyaan ke-3	0,371		Valid
	Pertanyaan ke-4	0,371		Valid
	Pertanyaan ke-5	0,770		Valid
	Pertanyaan ke-6	0,336		Valid
	Pertanyaan ke-7	0,629		Valid
	Pertanyaan ke-8	0,600		Valid

	Pertanyaan ke-9	0,382	0,3338	Valid
	Pertanyaan ke-10	0,617		Valid
	Pertanyaan ke-11	0,527		Valid
	Pertanyaan ke-12	0,715		Valid
	Pertanyaan ke-13	0,334		Valid
Komitmen kerja (X_2)	Pertanyaan ke-1	0,758		Valid
	Pertanyaan ke-2	0,808		Valid
	Pertanyaan ke-3	0,770		Valid
	Pertanyaan ke-4	0,739		Valid
	Pertanyaan ke-5	0,896		Valid
	Pertanyaan ke-6	0,892		Valid
	Pertanyaan ke-7	0,779		Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan ke-1	0,607		Valid
	Pertanyaan ke-2	0,908	Valid	
	Pertanyaan ke-3	0,881	Valid	
	Pertanyaan ke-4	0,881	Valid	
	Pertanyaan ke-5	0,749	Valid	
	Pertanyaan ke-6	0,503	Valid	

Sumber: Data olahan dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel 5.5 dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel pemberdayaan sumberdaya manusia (X_1), komitmen kerja (X_2) dan kinerja (Y) dinyatakan valid atau diterima dan telah memenuhi syarat untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian.

5.2.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya sebagai alat pengumpul informasi yang dibutuhkan. Kriteria pengujian yang dilakukan untuk uji reliabilitas adalah jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pernyataan reliabel. Namun jika nilai r alpha negatif atau $<$ dari tabel maka pernyataan dianggap tidak reliabel. Nilai reliabilitas akan dikatakan baik apabila memiliki nilai *cornbach's alpha* $>$ 0,6.

Nilai reliabilitas untuk pemberdayaan sumber daya manusia (X_1) adalah:

Table 5.6 Reliabilitas pemberdayaan sumberdaya manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	13

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 5.6 menunjukkan nilai *cornbach's alpha* pada pemberdayaan sumber daya manusia adalah 0,800. Oleh karena itu, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk pemberdayaan sumber daya manusia ini reliabel untuk penelitian.

Nilai reliabilitas untuk komitmen kerja (X_2) adalah:

Table5.7 Reliabilitas Komitmen kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	7

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Pada tabel 5.7 diatas, nilai *cornbach's alpha* pada variabel komitmen kerja adalah 0.904 yang dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja sangat reliabel untuk penelitian.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Table 5.8 Reliabilitas kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Data pada tabel 5.8 menunjukkan angka *cornbach's alpha* untuk variabel kinerja adalah 0,857 yang berarti bahwa instrumen kinerja sangat reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

5.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.3.1 Hasil penelitian deskriptif

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, penulis mendapatkan gambaran bahwa para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Para karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada mereka tepat pada waktunya tanpa ada kesalahan sehingga para *client* merasa puas dengan hasil kerja PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

5.3.1.1 Analisis variabel pemberdayaan sumber daya manusia

Data mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dikumpulkan melalui kuisisioner yang diberikan kepada para karyawan lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Terdapat enam indikator yang berkaitan dengan variabel pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, wewenang, dan komunikasi.

5.3.1.1.1 Keinginan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap indikator keinginan dapat dilihat 5.9 berikut.

Table 5.9 Tanggapan responden terhadap indikatoe keinginan

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Saya bisa menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang ada.	Sangat setuju	2 orang	5,8
		Setuju	14 orang	40
		Ragu-ragu	13 orang	37,1
		Tidak setuju	6 orang	17,1
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Saya mampu bekerjasama dengan team dan mampu menguasai pekerjaan.	Sangat setuju	13 orang	37,1
		Setuju	22 orang	62,9
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Indikator wewenang dibagi menjadi dua pertanyaan, pernyataan pertama yaitu saya bisa menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang ada. Untuk

pernyataan ini 2 orang atau 5,8% karyawan menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 40% karyawan menyatakan setuju, 13 orang atau 37,1% karyawan yang ragu-ragu, dan 6 orang atau 17,1% karyawan menyatakan tidak setuju. Adanya respon ragu-ragu dan tidak setuju pada pernyataan ini dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari banyaknya respon ragu-ragu dan tidak setuju yang diberikan oleh karyawan yang bekerja dalam rentang waktu 2-4 tahun.

Pernyataan kedua yang berbunyi, saya mampu bekerjasama dengan team dan mampu menguasai pekerjaan 13 orang atau 37,1% karyawan menyatakan sangat setuju dan 22 orang atau 62,9% karyawan menyatakan setuju. Berdasarkan respon dari karyawan mengenai dua pernyataan ini, maka penulis menyimpulkan bahwa para karyawan lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru bersikap positif terhadap keinginan dalam meningkatkan sumberdaya manusia di perusahaan tersebut.

5.3.1.1.2 Kepercayaan

Indikator kedua dalam kuisisioner pemberdayaan sumberdaya manusia adalah mengenai kepercayaan. Tanggapan responden mengenai variabel kepercayaan dapat dilihat melalui tabel 5.10 berikut:

Table 5.10 Tanggapan responden terhadap indikator kepercayaan

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Karyawan diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan.	Sangat setuju	8 orang	22,9
		Setuju	21 orang	60
		Ragu-ragu	6 orang	17,1
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Karyawan dilatih dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	Sangat setuju	15 orang	42,9
		Setuju	20 orang	57,1
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Terdapat dua pernyataan untuk menjelaskan kepercayaan para karyawan terhadap perusahaan, yaitu karyawan diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan dan karyawan dilatih dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk pernyataan pertama, 8 orang atau 22,9% karyawan menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 60% karyawan menyatakan setuju, dan 6 orang atau 17,1% karyawan menyatakan ragu-ragu. Pernyataan ragu-ragu ini dipengaruhi oleh jenjang pendidikan karyawan karena respon tersebut diberikan oleh karyawan yang hanya lulus SMA yang bekerja di bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Pernyataan kedua dari indikator kepercayaan ini mendapatkan tanggapan dari 15 orang atau 42,9% karyawan menyatakan sangat setuju dan 20 orang atau 57,1% karyawan menyatakan setuju. Respon yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan mengenai kepercayaan, maka penulis menyimpulkan bahwa para karyawan mendapatkan kepercayaan dari perusahaan untuk mengembangkan kemampuannya dan berperan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan.

5.3.1.1.3 Kepercayaan diri

Indikator kuisioner ketiga adalah mengenai kepercayaan diri para karyawan. Tanggapan para responden mengenai kepercayaan diri adalah sebagai berikut:

Table 5.11 Tanggapan responden pada indikator kepercayaan diri

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Karyawan dituntut untuk kreatif dan inovatif.	Sangat setuju	8 orang	22,9
		Setuju	23 orang	65,7
		Ragu-ragu	4 orang	11,4
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Saya ingin mendapat rotasi pekerjaan saya sehingga saya dapat belajar mengenai hal-hal yang baru.	Sangat setuju	1 orang	2,9
		Setuju	9 orang	25,7
		Ragu-ragu	19 orang	54,2
		Tidak setuju	4 orang	11,4
		Sangat tidak setuju	2 orang	5,8
Jumlah			35 orang	100,00
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai intruksi yang diberikan.	Sangat setuju	10 orang	28,6
		Setuju	23 orang	65,7
		Ragu-ragu	2 orang	5,7
		Tidak setuju	-	-

	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Variabel ini diwakili oleh tiga pernyataan seperti, karyawan dituntut untuk kreatif dan inovatif, saya ingin mendapatkan rotasi pekerjaan sehingga saya dapat belajar mengenai hal-hal yang baru, dan saya mampu menyelesaikan tugas dengan intruksi yang diberikan. Pada pernyataan pertama, 8 orang atau 22,9% karyawan menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 65,7% karyawan menyatakan setuju, dan 4 orang atau 11,4% karyawan menyatakan ragu-ragu. Dari pernyataan ini penulis menyimpulkan bahwa karyawan sangat percaya diri untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Pernyataan kedua dari variabel kepercayaan diri menyatakan bahwa karyawan ingin mendapatkan rotasi sehingga mereka dapat mempelajari hal-hal baru. Pada pernyataan ini terdapat 1 orang atau 2,9% karyawan yang sangat setuju, 9 orang atau 25,7% karyawan yang menyatakan setuju, 19 orang atau 54,2% karyawan yang ragu-ragu, 4 orang atau 11,4% karyawan yang tidak setuju, serta 2 orang atau 5,7% karyawan menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan respon yang diberikan oleh karyawan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa karyawan kurang memiliki kepercayaan diri jika mendapatkan rotasi kerja dari perusahaan karena 71,41% karyawan memberikan respon ragu-ragu dan respon negatif untuk pernyataan ini.

Pernyataan ketiga menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan intruksi yang diberikan. Untuk pernyataan ini 10 orang atau

28,6% karyawan menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 65.7% karyawan menyatakan setuju, dan 2 orang atau 5,7% karyawan menyatakan ragu-ragu. Dari pernyataan ini penulis menyimpulkan bahwa para karyawan memiliki kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan intruksi yang diberikan. Dari tiga pernyataan mengenai kepercayaan diri penulis menyimpulkan bahwa karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Pekanbaru memiliki kepercayaan diri dalam bekerja, namun para karyawan tidak percaya diri jika mereka mendapatkan rotasi kerja dari perusahaan. Ketiga pernyataan dari kepercayaan diri ini mendapatkan respon ragu-ragu, bahkan pernyataan kedua mendapatkan respon tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dipengaruhi oleh jenjang pendidikan, karena banyaknya karyawan yang lulus SMA yang memberikan tanggapan tersebut pada kuisisioner yang diberikan.

5.3.1.1.4 Kredibilitas

Tanggapan yang diberikan responden untuk indikator kredibilitas untuk pemberdayaan sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

Table 5.12 Tanggapan responden pada indikator kredibilitas

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Karyawan sangat penting dalam membantu penyelesaian tugas.	Sangat setuju	18 orang	51,4
		Setuju	17 orang	48,6
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Saya dapat dengan bebas	Sangat setuju	11 orang	31,4

menyampaikan ide-ide saya.	Setuju	21 orang	60
	Ragu-ragu	3 orang	8,6
	Tidak setuju	-	-
	Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah		35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Pernyataan pertama untuk variabel ini adalah karyawan sangat penting dalam membantu penyelesaian tugas. 18 orang atau 51,4% karyawan menyatakan sangat setuju dan 17 orang atau 48,6% karyawan menyatakan setuju untuk pernyataan tersebut. Sementara itu, untuk pernyataan kedua dari variabel kredibilitas pemberdayaan sumber daya manusia adalah saya dapat dengan bebas menyampaikan ide-ide saya. Respon yang diberikan oleh karyawan untuk pernyataan ini adalah 11 orang atau 31,4% karyawan menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 60% karyawan menyatakan setuju, dan 3 orang atau 8,6% karyawan menyatakan ragu-ragu yang meskipun persentasenya kecil, hal ini dipengaruhi oleh pendidikan karyawan karena karyawan yang lulusan SMA lah yang memberikan respon tersebut. Dari kedua pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa para karyawan memberikan respon positif untuk kredibilitas pemberdayaan sumber daya manusia.

5.3.1.1.5 Wewenang

Tanggapan responden pada pernyataan mengenai wewenang adalah seperti pada tabel 5.9 berikut.

Table 5.13 Tanggapan responden pada indikator wewenang

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan porsinya masing-masing.	Sangat setuju	9 orang	25,8
		Setuju	24 orang	68,5
		Ragu-ragu	2 orang	5,7
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Saya sangat senang jika perusahaan juga ikut serta membantu dalam penyelesaian tugas.	Sangat setuju	29 orang	82,9
		Setuju	5 orang	14,2
		Ragu-ragu	1 orang	2,9
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	

Sumber: Data olahan, 2020

Terdapat dua pernyataan yang mewakili variabel ini, yaitu karyawan diberikan pekerjaan sesuai porsinya masing-masing, yang mendapat respon dari 9 orang atau 25,8% karyawan yang menyatakan sangat setuju dan 24 orang atau 68,5% karyawan menyatakan setuju dan 2 orang atau 5,7% karyawan menyatakan ragu-ragu. Pernyataan kedua adalah, saya sangat senang jika perusahaan juga ikut serta membantu dalam penyelesaian tugas, yang mendapatkan respon dari 29 orang atau 82,9% karyawan yang menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 14,2% karyawan yang setuju, dan 1 orang atau 2,9% karyawan yang ragu-ragu. Jawaban ragu-ragu dari kedua pernyataan ini dipengaruhi oleh lamanya karyawan bekerja karena karyawan yang bekerja dalam rentang waktu 2-4 tahun lah yang memberikan respon tersebut. Dari pernyataan tersebut penulis menyimpulkan

bahwa para karyawan bagian lapangan memberikan respon positif untuk wewenang dalam pemberdayaan sumberdaya manusia di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

5.3.1.1.6 Komunikasi

Tanggapan yang diberikan oleh responden untuk indikator komunikasi adalah:

Table 5.14 Tanggapan responden pada indikator komunikasi

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Adanya komunikasi yang terbuka antar karyawan dan perusahaan.	Sangat setuju	14 orang	40
		Setuju	21 orang	60
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Saya bebas dalam menyampaikan permasalahan yang ada dengan perusahaan.	Sangat setuju	7 orang	20
		Setuju	26 orang	74,3
		Ragu-ragu	2 orang	5,7
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Pernyataan pertama untuk menjelaskan komunikasi di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru adalah, adanya komunikasi yang terbuka antar karyawan dan perusahaan. Untuk pernyataan ini terdapat 14 orang atau 40% karyawan yang menyatakan sangat setuju dan 21 orang atau 60% karyawan yang menyatakan

setuju. Sementara itu untuk pernyataan kedua yang berbunyi, saya bebas dalam menyampaikan permasalahan yang ada dengan perusahaan, terdapat 7 orang atau 20% karyawan yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 74,3% karyawan yang menyatakan setuju, dan 2 orang atau 5,7% karyawan yang ragu-ragu yang dipengaruhi oleh kelompok usia, karena karyawan dalam rentang waktu 22-24 tahun lah yang memberikan respon tersebut. Berdasarkan respon untuk kedua pernyataan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa terdapat komunikasi yang baik antara PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dengan karyawan bagian lapangannya.

5.3.1.1.7 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai pemberdayaan sumber daya manusia

Berdasarkan tanggapan responden yang telah ditampilkan pada tabel 5.5 hingga 5.14 diatas terkait indikator dari variabel pemberdayaan sumber daya manusia, maka dapat di rekapitulasi sebagai berikut.

Table 5.15 Rekapitulasi data mengenai pemberdayaan sumberdaya manusia

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
Keinginan							
1	Saya bisa menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang ada.	2	14	13	6	-	
2	Saya mampu bekerjasama dengan tim.	13	22	-	-	-	
Bobot nilai		75	144	39	12	-	270
Kepercayaan							

3	Karyawan diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan.	13	22	-	-	-	
4	Karyawan dilatih dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	8	21	6	-	-	
Bobot nilai		105	172	18	-	-	295
Kepercayaan diri							
5	Karyawan dituntut kreatif dan inovatif.	8	23	4	-	-	
6	Saya ingin mendapat rotasi pekerjaan sehingga saya dapat belajar mengenai hal-hal baru.	1	9	19	4	2	
7	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan intruksi yang diberikan.	10	23	2	-	-	
Bobot nilai		95	220	75	8	2	400
Kredibilitas							
8	Karyawan sangat penting dalam membantu penyelesaian tugas.	18	17	-	-	-	
9	Saya dapat dengan bebas menyampaikan ide-ide saya.	11	21	3	-	-	
Bobot nilai		145	152	12	-	-	309
Wewenang							
10	Karyawan diberikan pekerjaan sesuai porsinya masing-masing	9	24	2	-	-	
11	Saya sangat senang jika perusahaan juga ikut serta membantu dalam penyelesaian tugas.	29	5	1	-	-	
Bobot nilai		190	116	9	-	-	315
Komunikasi							

12	Adanya komunikasi yang terbuka antar karyawan dan perusahaan.	14	21	-	-	-	
13	Saya bebas dalam menyampaikan permasalahan yang ada dengan perusahaan.	7	26	2	-	-	
Bobot nilai		105	188	6	-	-	299
Skor total							1.888

Sumber: Data olahan, 2020

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dilihat jumlah skor total variabel pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebesar 1.888. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $13 \times 5 \times 35 = 2.275$

Skor minimal : $13 \times 1 \times 35 = 455$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.275 - 455}{5} = \frac{1.820}{5} = 364$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi pemberdayaan sumber daya manusia di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik : $1.912 - 2.275$

Baik : $1.548 - 1.911$

Cukup baik : $1.186 - 1.547$

Kurang baik : 820 – 1.185

Tidak baik : 455 – 819

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel pemberdayaan sumber daya manusia adalah 1.888. Nilai ini ada dalam rentang 1.548 – 1.911, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan yang membutuhkan sumber daya yang baik demi kelancaran perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.3.1.2 Analisis variabel komitmen kerja

Data mengenai variabel komitmen kerja penulis dapatkan melalui penyebaran kuisioner pada karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Pernyataan dalam kuisioner yang berkaitan dengan variabel komitmen kerja dibagi dalam tiga indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

5.3.1.2.1 Komitmen afektif

Ringkasan dari hasil kuisioner pada indikator komitmen afektif ditampilkan melalui tabel 5.16 berikut.

Table 5.16 Tanggapan responden pada indikator komitmen afektif

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	Sangat setuju	9	25,7
		Setuju	14	40
		Ragu-ragu	9	25,7
		Tidak setuju	3	8,6
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35	100,00
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	Sangat setuju	5	14,3
		Setuju	15	42,9
		Ragu-ragu	11	31,4
		Tidak setuju	4	11,4
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35	100,00
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan.	Sangat setuju	8	22,9
		Setuju	15	42,9
		Ragu-ragu	9	25,7
		Tidak setuju	3	8,5
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35	

Sumber: Data olahan 2020

Pernyataan pertama dari komitmen kerja adalah saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini. 9 orang atau 25,7% karyawan sangat setuju, 14 orang atau 40% karyawan menyatakan setuju, 9 orang atau 25,7% karyawan ragu-ragu, dan 3 orang atau 8,6% karyawan tidak setuju untuk pernyataan pertama dari komitmen kerja. Dari pernyataan ini karyawan memberikan respon yang bervariasi, yaitu 65,7% karyawan yang memberikan respon positif, 25,7% karyawan yang memberikan respon netral, dan 8,6% karyawan yang memberikan respon negatif.

Pernyataan kedua dari komitmen kerja adalah saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah bagi saya juga. Terdapat 5 orang atau 14,3% karyawan menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 42,9% karyawan menyatakan setuju, 11 orang atau 31,4% karyawan menyatakan ragu-ragu dan 4 orang atau 11,4% karyawan menyatakan tidak setuju. Dari respon yang diberikan ini terdapat 57,1% karyawan yang memberikan respon positif, 31,4% karyawan yang netral, dan 11,4% karyawan yang memberikan respon negatif.

Pernyataan ketiga adalah saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan. Pada pernyataan ini terdapat 8 orang atau 22,9% karyawan menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 42,9% karyawan menyatakan setuju, 9 orang atau 25,7% karyawan yang ragu-ragu, dan 3 orang atau 8,5% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Secara keseluruhan, terdapat 65,7% karyawan yang memberikan respon positif, 25,7% karyawan yang netral, dan 8,5% karyawan yang memberikan respon negatif untuk pernyataan mengenai perasaan menjadi bagian keluarga dari perusahaan. Ketiga pernyataan ini mendapatkan respon ragu-ragu dan tidak setuju dari karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut bekerja di bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, yang dibuktikan dari banyaknya karyawan dalam rentang usia 22-24 tahun yang memberikan tanggapan ragu-ragu dan tidak setuju pada tiga pernyataan tersebut.

5.3.1.2.2 Komitmen kelanjutan

Indikator komitmen kelanjutan pada variabel komitmen kerja diwakili oleh dua pernyataan seperti bekerja untuk masa depan perusahaan dan sulit

mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang bagus seperti di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Respon yang diberikan oleh responden untuk variabel ini adalah:

Table 5.17 Tanggapamn responden mengenai komitmen kelanjutan

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Saya bekerja untuk kemajuan masa depan perusahaan.	Sangat setuju	14	40
		Setuju	18	51,4
		Ragu-ragu	3	8,6
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
			35 orang	100,00
2	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	Sangat setuju	10	28,6
		Setuju	3	8,6
		Ragu-ragu	13	37,1
		Tidak setuju	9	25,7
		Sangat tidak setuju	-	-
			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Respon untuk pernyataan pertama yang menyebutkan bahwa karyawan bekerja untuk kemajuan masa depan perusahaan adalah 14 orang atau 40% karyawan menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 51,4% karyawan yang setuju, dan 3 orang atau 8,6% karyawan yang ragu-ragu. Pernyataan ini mendapatkan respon positif dari 91,4% karyawan dan terdapat 8,6% karyawan yang masih ragu-ragu. Kemudian pernyataan kedua mendapatkan respon dari 10 orang atau 28,6% karyawan menyatakan sangat setuju, 3 orang atau 8,6% karyawan yang setuju, 13 orang atau 37,1% karyawan yang ragu-ragu, dan 9 orang atau 25,7%

karyawan yang tidak setuju bahwa mereka akan sulit mendapatkan pekerjaan dan gaji yang lebih baik dari PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Kesimpulan yang dapat diberukan untuk pernyataan kedua ini adalah 37,2% karyawan yang memberikan respon positif, 37,1% karyawan yang memberikan respon netral, dan 25,7% karyawan yang memberikan respon negatif. Kedua pernyataan ini mendapatkan respon ragu-ragu dan bahkan pernyataan kedua mendapatkan respon tidak setuju. Hal ini dipengaruhi oleh kelompok usia dan pendidikan, karena banyaknya karyawan dari rentang usia 22-24 tahun dengan pendidikan S1 yang memberikan respon ragu-ragu dan tidak setuju pada kedua pernyataan ini.

5.3.1.2.3 Komitmen normatif

Indikator komitmen normatif yang diwakili oleh pernyataan yang menyebutkan bahwa loyalitas kepada perusahaan sangat penting dan merupakan kewajiban moral dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Respon yang diberikan oleh para karyawan untuk indikator komitmen normatif untuk variabel komitmen adalah seperti yang ditampilkan pada tabel 5.18 berikut.

Table 5.18 Tanggapan responden mengenai komitmen normatif

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Saya merasa loyalitas kepada instansi itu penting dan merupakan kewajiban moral.	Sangat setuju	12	34,3
		Setuju	14	40
		Ragu-ragu	6	17,1
		Tidak setuju	3	8,6
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

2	Saya akan selalu memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan.	Sangat setuju	7	20
		Setuju	23	65,7
		Ragu-ragu	5	14,3
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Respon yang diberikan oleh karyawan mengenai loyalitas adalah 12 orang atau 34,3% karyawan menyatakan sangat setuju, 14 atau 40% karyawan menyatakan setuju, 6 orang atau 17,1% karyawan menyatakan ragu-ragu, dan 3 orang atau 8,6% karyawan menyatakan tidak setuju untuk pernyataan tersebut. Hasil dari kuisisioner mengenai loyalitas ini mendapatkan respon positif dari 74,3% karyawan, respon netral dari 17,1% karyawan, dan respon negatif dari 8,6% karyawan. Selanjutnya, untuk pernyataan mengenai kontribusi yang diberikan untuk perusahaan mendapatkan 7 orang atau 20% karyawan yang menyatakan setuju, 23 orang atau 65,71% karyawan yang setuju, dan 5 orang atau 14,28% karyawan yang ragu-ragu. Dari hasil kuisisioner ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memberikan banyak kontribusi pada perusahaan. Jawaban ragu-ragu dan tidak setuju pada kedua pernyataan tersebut dipengaruhi oleh usia karena respon tersebut diberikan oleh karyawan dalam rentang usia 22-24 tahun.

5.1.3.2.4 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel komitmen kerja

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel komitmen kerja dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut.

Table 5.19 Rekapitulasi data mengenai komitmen kerja

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
Komitmen afektif							
1	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	9	14	9	3	-	
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	5	15	11	4	-	
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini.	8	15	11	4	-	
Bobot nilai		110	176	93	22	-	401
Komitmen kelanjutan							
4	Saya bekerja untuk kemajuan masa depan perusahaan.	14	18	3	-	-	
5	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	10	3	13	9	-	
Bobot nilai		120	84	48	18	-	270
Komitmen normatif							
6	Saya merasa loyalitas kepada instansi itu penting dan merupakan kewajiban moral.	12	14	6	3	-	
7	Saya akan selalu memberikan banyak kontribusi kepada perusahaan.	7	23	5	-	-	
Bobot nilai		95	148	33	6	-	282
Skor total							954

Sumber: Data olahan, 2020

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dilihat jumlah skor total variabel komitmen kerja adalah sebesar 954. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $7 \times 5 \times 35 = 1.225$

Skor minimal : $7 \times 1 \times 35 = 245$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.225 - 245}{5} = \frac{980}{5} = 196$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi komitmen kerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik : 1.030 – 1.225

Baik : 834 – 1.029

Cukup baik : 638 - 833

Kurang baik : 442 - 637

Tidak baik : 245 - 441

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel komitmen kerja adalah 958. Nilai ini ada dalam rentang 834 – 1.029, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dalam keadaan baik. Adanya komitmen yang baik ini

sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawannya. Sehingga hasil penelitian mengenai komitmen kerja ini sejalan dengan kebutuhan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru untuk mempertahankan karyawan terbaiknya di perusahaan.

5.3.1.3 Analisis variabel kinerja karyawan

Data mengenai variabel kinerja didapatkan melalui kuisisioner. Variabel ini dibagi dalam dua indikator yaitu kualitas dan kuantitas.

5.3.1.3.1 Kualitas

Hasil dari kuisisioner untuk indikator kualitas ditampilkan pada tabel 5.20 berikut.

Table 5.20 Tanggapan responden mengenai kualitas

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan.	Sangat setuju	4	11,4
		Setuju	31	88,6
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Keterampilan sangat diperlukan dalam menangani pekerjaan.	Sangat setuju	13	37,1
		Setuju	22	62,9
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	Sangat setuju	11	31,4
		Setuju	24	68,6

		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan 2020

Pernyataan pertama pada indikator kualitas adalah tentang pengerjaan tugas yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Respon karyawan untuk pernyataan ini adalah 4 orang atau 11,4% karyawan yang sangat setuju dan 31 orang atau 88,6% karyawan yang setuju jika mereka telah menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Indikator ini mendapatkan respon positif sebesar 100% dari para karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Pernyataan kedua mengenai kualitas adalah mengenai keterampilan yang sangat diperlukan dalam bekerja. 13 orang atau 37,1% karyawan sangat setuju dan 22 orang atau 62,9% karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Selanjutnya pada pernyataan ketiga mengenai ketelitian dalam bekerja mendapatkan pernyataan sangat setuju dari 11 orang atau 31,4% karyawan dan pernyataan setuju dari 24 orang atau 68,6% karyawan. Sehingga secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja para karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sangat baik.

5.3.1.3.2 Kuantitas

Indikator kuantitas dijelaskan melalui tiga pernyataan mengenai konsistensi dalam menyelesaikan tugas, penyelesaian pekerjaan, dan ketaatan akan aturan

yang berlaku. Respon yang diberikan oleh para karyawan untuk indikator kuantitas dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut.

Table 5.21 Tanggapan responden mengenai kuantitas

No.	Pernyataan	Klasifikasi jawaban	Tanggapan responden	Persentase (%)
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	Sangat setuju	11	31,4
		Setuju	24	68,6
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Sangat setuju	6	17,1
		Setuju	29	82,9
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00
3	Saya selalu taat dengan tertib yang berlaku.	Sangat setuju	7	20
		Setuju	28	80
		Ragu-ragu	-	-
		Tidak setuju	-	-
		Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah			35 orang	100,00

Sumber: Data olahan, 2020

Pernyataan pertama adalah mengenai konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Terdapat 11 orang atau 31,4% karyawan yang menyatakan sangat setuju dan 24 orang atau 68,6% karyawan yang setuju dengan pernyataan ini. Kemudian pernyataan kedua untuk variabel kuantitas adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 6 orang atau 17,1% karyawan

menyatakan sangat setuju dan 29 orang atau 82,9% karyawan yang setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sementara itu pernyataan terakhir dari variabel kuantitas adalah mengenai ketaatan dalam menjalankan tata tertib yang berlaku. Pada pernyataan ini 7 orang atau 20% karyawan menyatakan sangat setuju dan 28 orang atau 80% karyawan yang setuju bahwa mereka selalu menjalankan tata tertib yang berlaku di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Dari ketiga pernyataan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru memiliki respon positif terhadap kuantitas kerja di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

5.3.1.3.3 Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

Berdasarkan respon dari kuisioner yang diberikan kepada para karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yang telah dijabarkan pada tabel 5.20 dan 5.21 diatas, maka rekapitulasi dari tanggapan responden adalah sebagai berikut:

Table 5.22 Rekapitulasi data mengenai kinerja karyawan

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
Kualitas							
1	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan.	4	31	-	-	-	
2	Keterampilan sangat diperlukan dalam menangani pekerjaan.	13	22	-	-	-	

3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	11	24	-	-	-	
Bobot nilai		140	308	-	-	-	448
Kuantitas							
4	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	11	24	-	-	-	
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	6	29	-	-	-	
6	Saya selalu taat dengan tata tertib yang berlaku.	7	28	-	-	-	
Bobot nilai		120	324	-	-	-	444
Skor total							892

Sumber: Data olahan, 2020

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat jumlah skor total variabel kinerja karyawan adalah sebesar 892. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $6 \times 5 \times 35 = 1.050$

Skor minimal : $6 \times 1 \times 35 = 210$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi pemberdayaan sumber daya manusia di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik : 883 – 1.050

Baik : 715 - 882

Cukup baik : 547 - 714

Kurang baik : 379 - 546

Tidak baik : 210 - 378

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 892. Nilai ini ada dalam rentang 883 – 1.050, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan dengan sangat baik. Hasil dari rekapitulasi mengenai kinerja ini sejalan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, karena karyawan membutuhkan kinerja yang baik dari para karyawannya untuk meningkatkan hasil produksinya.

5.3.2 Pembahasan

Secara teoritis, pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rajalingam, Yasothai, Awamleh, dan Ampauleng tentang dampak pemberdayaan terhadap kinerja menyebutkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Di sisi lain Silvester yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.2.1 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisa pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT Hasanah Surveyor Pekanbaru. Analisis yang dilakukan menggunakan persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Pelayanan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Variabel X1

(Kualitas Pelayanan)

β_2 = Koefisien regresi Variabel X2

(Kepuasan)

X₁ = Kualitas Pelayanan

X₂ = Kepuasan

Analisis regresi linear berganda dibagi menjadi dua tahapan. Tahapan pertama adalah untuk menguji pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan dan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian pertama, dilanjutkan dengan pengujian tahap kedua yaitu untuk menguji pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dari pengujian pertama adalah apabila nilai Sig. t < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Kemudian pada pengujian kedua hipotesis yang

digunakan adalah apabila nilai Sig. $F < 0,05$ maka hipotesis diterima. Namun jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Penulis melakukan analisis regresi dengan menggunakan SPSS. Hasil pengujian tahap pertama adalah:

Table 5.23 Hasil analisis regresi linier berganda tahap pertama

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.681	1.274		.535	.597
	pemberdayaan sumber daya manusia	.367	.062	.714	5.891	.000
	komitmen kerja	-.067	.048	.168	1.386	.175

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel 5.23 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda untuk variabel pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Dari perhitungan tersebut didapat persamaan regresi:

$$Y = 0.681 + 0,367X_1 + 0,067X_2 + \varepsilon$$

Hasil pengujian pada variabel pemberdayaan sumber daya manusia menunjukkan angka Sig.t 0.000 ($p < 0,05$) maka dari itu hasil hipotesis untuk variabel ini diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Selanjutnya pada variabel komitmen kerja

menunjukkan angka Sig. t 0,175 ($p > 0,05$) maka hipotesis ditolak, artinya variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Tahap kedua pengujian adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Table 5.24 Hasil analisis regresi linier berganda tahap kedua

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.569	2	43.784	32.452	.000 ^b
	Residual	43.174	32	1.349		
	Total	130.743	34			

- a. Dependent Variable: kinerja
 b. Predictors: (Constant), komitmen kerja, pemberdayaan sumber daya manusia
 Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.2.2 Uji t (parsial)

Uji t parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak)

Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah data yang tertera pada tabel 5.23 yang dibandingkan dengan nilai pada t-tabel ($df = N - 1 = 34$) yaitu 2.03224. Data pada tabel tersebut menunjukkan nilai t untuk pemberdayaan sumber daya manusia (X_1) adalah sebesar 5,891 dan nilai t pada variabel komitmen kerja (X_2) adalah 1,386. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel, maka variabel sumber daya manusia memiliki hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun variabel komitmen kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5.3.2.3 Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terkait yang dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi dari fungsi permintaan. Dari pengujian regresi linear berganda didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 5.25 Uji koefisien determinasi(R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.649	1.16155

a. Predictors: (Constant), komitmen kerja, pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R² adalah 0,670 atau sama dengan 67,0%. Angka ini mengandung arti bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia (X₁) dan komitmen kerja (X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67%. Sedangkan sisanya (100% - 67% = 33%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5.3.2.4 Pembahasan hasil penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, nilai Sig. F sebesar 0,000 (p<0,05) yang dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada pengujian secara parsial yang menggunakan nilai t pada pengujian regresi menunjukkan nilai t pada variabel sumber daya manusia adalah sebesar 5,891 dan nilai t pada variabel komitmen kerja adalah 1,386 yang jika dibandingkan dengan t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan sumber daya manusia memiliki hubungan yang parsial dengan kinerja karyawan, namun variabel komitmen kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, pada pengujian

koefisien determinasi didapatkan bahwa variabel sumber daya manusia dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67% dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 33%.

Dari rekapitulasi data berdasarkan respon yang diberikan oleh para karyawan terhadap kuisisioner yang diberikan, penulis menemukan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan dengan baik. Hasil yang serupa juga ditemui pada variabel komitmen kerja karyawan yang juga menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dalam keadaan baik. Sementara itu, pada variabel kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan dengan sangat baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan (karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pemberdayaan sumberdaya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Jadi semakin tinggi pemberdayaan sumberdaya manusia, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis pertama yaitu pemberdayaan sumberdaya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel komitmen kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Jadi komitmen kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 ($p <$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima,

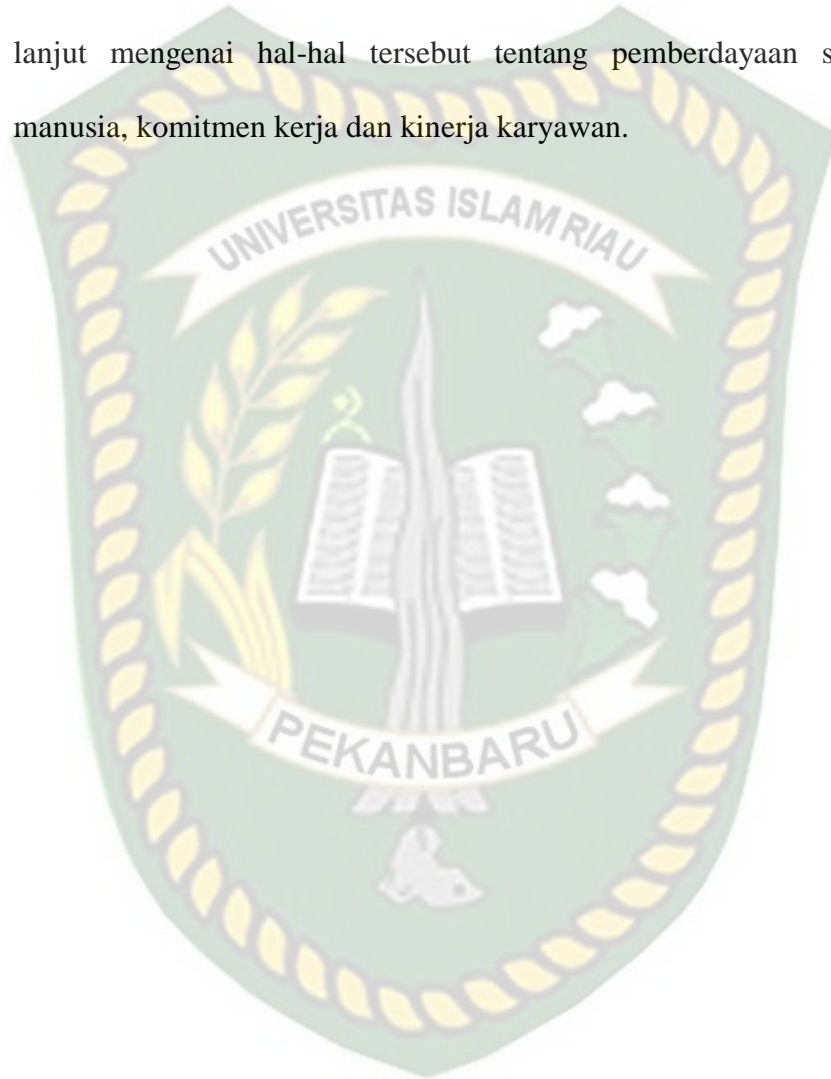
artinya variabel pemberdayaan sumberdaya manusia dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan pada PT Hasanah surveyor raya pekanbaru, maka disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan sumberdaya manusia harus mendapat dukungan penuh dari manajemen puncak, untuk itu perusahaan perlu untuk memberikan bekal tambahan dan meningkatkan kemampuan karyawan melalui program pelatihan dan memberikan sarana prasarana yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik yang dimiliki. Perusahaan juga memberikan tanggung jawab kepada karyawan sehingga mereka dapat memfokuskan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
2. Berdasarkan penelitian komitmen kerja merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru perlu meningkatkan dan memperbaiki cara untuk mensosialisasikan visi, misi, tujuan organisasi dan perlu meningkatkan komunikasi dengan para karyawan guna memperbaiki kinerja seluruh karyawan terutama karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.
3. Kinerja karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik, namun ada beberapa aspek yang masih kurang. Agar kinerja meningkat, selain meningkatkan faktor pemberdayaan

sumberdaya manusia, dan komitmen kerja, perlu juga meningkatkan faktor-faktor lain, seperti : faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Dan untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal-hal tersebut tentang pemberdayaan sumberdaya manusia, komitmen kerja dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ampauleng. 2016. *Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar*. Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi) April 2016, No.XIX ISSN : 1907 – 5480.
- Arifin, Alvin, dkk. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Catur Perkasa Manunggal)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Deni,Asep & Ari Riswanto. 2019. *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jurnal Ekonomak Vol. V No. 2 Agustus 2019.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Pt Indeks: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi empat belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Sinta Fitriana. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Pt Bumi Sarana Maju Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dalam Rangka Meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik/Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. M.M., penyunting: Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung,MM, Ak.,C.A*. Pekanbaru: UR Press, 2011.
- Mahiri, Eli Achmad. (2017). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kantor Pusat Majalengka*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli - Desember ISSN : 2356-3923: Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Makarim, Muhammad Harfiansyah. (2018). *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, Adetya Vianty & Ardana,I Komang. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hd Motor 99*

Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299: Universitas Udayana, Bali, Indonesia.

Rajalingam, Yasothai. *A Study on the Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal*. International Journal of Liberal Arts and Social Science. ISSN: 2307-924X

Rianse, Usman & Abdi. (2012). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi*, Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Risal, Muhammad & Aris Darya Fernanda. 2018. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm): Studi Empirik Di Kantor Konsultan Larispa*. p-ISSN 2339-0492 | e-ISSN 2599-1469 . Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM), Vol. 5. No. 2. September, 2018

Rohaeni, Heni. (2016). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi Dki Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business) Volume 1, Nomor 1, Mei 2016 ISSN: 2527-3434 (PRINT) - ISSN: 2527-5143 (Online).

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Silvester, Rocky. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.

Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Taufik, Muhammad Hidayat, dkk. (2018). *Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional*. Jurnal organisasi dan manajemen. Makasar.

Suwanda dan Dewi. 2016. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016 : 1969-1997. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Tielung, Jaclyen. (2013). *Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Vii Manado*. Proposal skripsi. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado

Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: CV. R.A.De.Rozarie. Jawa Timur.

Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Pustaka Belajar.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau