

.....  
**PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MOLINDO INTI PERKASA MAKASSAR**

Oleh

**Herlina<sup>1</sup>, Baso Amang<sup>2</sup>, Muhammad Fadhil Hamzah<sup>3</sup>, Burhanuddin<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

<sup>4</sup>Universitas Puangrimaggalatung

Email: <sup>4</sup>[burhanuddin\\_sonte@yahoo.com](mailto:burhanuddin_sonte@yahoo.com)

*Abstract*

*The purpose of this research is to analyze the influence of human resource empowerment on the performance of PT employees. Molindo Inti Perkasa Makassar, and analyzing the influence of work commitment on the performance of PT employees. Molindo Inti Perkasa Makassar. This research was carried out at PT. Molindo Inti Perkasa Makassar, with a population and sample of all company employees of 65 respondents (full sampling). The data analysis used is descriptive to explain the research data, while to analyze quantitative data using the Multiple Linear Regression analysis tool. The research results prove that HR empowerment has a positive and significant effect on employee performance. This means that the company PT. Molindo Inti Perkasa Makassar always empowers its employees in the form of developing a shared vision, educating employees, improving employee skills, eliminating obstacles, expressing desires, providing encouragement, providing equipment/facilities, conducting evaluations and hoping for work success, which contributes to improving employee performance. Work commitment has a positive and insignificant effect on employee performance. This shows the employees of PT. Molindo Inti Perkasa Makassar has made efforts to be total in implementing the provisions that apply in the workplace, by pledging to advance the company where they work, comply with the rules that apply within the company and continuously demonstrate the achievements achieved by the company, but this still has not contributed to improving performance employees because they are not oriented towards achieving work results in terms of quantity, quality, efficiency, effectiveness and loyalty*

**Keywords: Human Resources Empowerment, Work Commitment, Performance**

**PENDAHULUAN**

penurunan kinerja karyawan, terjadi karena ada pengaruh yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” dalam hal ini karyawan melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri sesuai kemampuan dalam menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kinerja. Pemberdayaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan Molindo Inti Perkasa berupa pengembangan visi bersama,

mendidik karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, meniadakan rintangan, menyatakan keinginan, memberikan dorongan, memberi perlengkapan/ fasilitas, melakukan evaluasi dan mengharapakan keberhasilan kerja.

Memahami fenomena berdasarkan fakta tentang pemberdayaan sumber daya manusia terlihat masih terdapat beberapa karyawan kurang memahami tujuan yang dimiliki perusahaan. Terlihat juga masih rendahnya upaya untuk memberikan peluang peningkatan pendidikan dan keterampilan bagi karyawan. Selanjutnya, pimpinan perusahaan terkadang memberikan rintangan yang menyulitkan karyawan dapat diberdayakan. Selain itu,

karyawan merasa keinginannya belum mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan juga merasa kurang termotivasi dalam bekerja, dengan fasilitas kerja yang juga sudah kurang layak. Pihak perusahaan jarang melakukan evaluasi atas hasil kerja karyawan, sehingga harapan atas keberhasilan masih kurang bisa diwujudkan.

Pihak perusahaan menyadari atas fakta yang terjadi tersebut, sehingga perlu untuk meningkatkan penerapan pemberdayaan sumber daya manusia. Karena itu menjadi pertimbangan untuk menerapkan teori pemberdayaan dikemukakan oleh Stewart (2017:225) bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan cara untuk bisa menjadikan sumber daya manusia produktif dan mendapatkan yang terbaik untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia, karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dapat mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi atau perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia harus sesuai dengan *envision, educate, eliminate, express, motivate, equip, evaluation* dan *expect* (kesamaan visi, pendidikan, keterampilan, minimalisasi rintangan, sesuai keinginan, dorongan, perlengkapan yang layak, evaluasi kerja dan harapan).

Termasuk pula fenomena yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, tidak terlepas fakta komitmen kerja yang rendah dalam hal ini kurang terlembagakan sebagai komitmen yang harus diwujudkan menjadi sebuah komitmen yang berorientasi pada kemajuan, komitmen kerja berlandaskan aturan kerja, dan komitmen kerja untuk kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan yang lebih dinamis menghadapi tantangan kerja yang kompetitif.

Komitmen kerja yang rendah atau kurang terlembagakan terlihat dari sikap dan perilaku karyawan yang tidak menunjukkan totalitas kesungguhan untuk bekerja dengan tekun dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Ada

sebahagian karyawan yang sering mengabaikan aturan dan tidak memiliki inovasi untuk terus memajukan dan memperbaiki orientasi kerja di perusahaan secara berkesinambungan. Dengan komitmen kerja yang rendah tersebut, maka perlu mempertimbangkan teori orientasi komitmen kerja dari Allen dan Meyer (2019:19) bahwa orientasi komitmen kerja harus dijalankan secara afektif, normatif dan kontinyu menuju tujuan organisasi. Inti dari komitmen kerja afektif meliputi kepekaan, kebanggaan, keterikatan, dan pencapaian hasil atas totalitas kesetiaan yang ditunjukkan pada perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen kerja normatif meliputi pengungkapan perasaan untuk bekerja keras, memiliki kesetiaan, menjunjung tinggi nilai kerja dan berupaya untuk berprestasi sebagai perwujudan komitmen kerja alami. Komitmen kerja berkelanjutan menganut ajaran tentang konsisten dalam bekerja, menghidupkan perusahaan dan memiliki orientasi ke depan untuk kemajuan perusahaan. Memahami pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan kenyataan yang dikemukakan di atas, menjadi penting untuk diteliti dalam rangka memberikan solusi untuk memperbaiki sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Berdasarkan pengungkapan fenomena yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk:

1. Menganalisis pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.
2. Menganalisis pengaruh komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen pada dasarnya adalah upaya untuk mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi (Ramly et al, 2021:16). Selanjutnya Terry (2018:48) menyatakan bahwa manajemen adalah payung dari sumber daya manusia yang mengatur potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Uraian tersebut tampak bahwa manajemen terdapat dua hal penting yaitu manusia dan organisasi. Manusia adalah potensi yang menjalankan kegiatan manajemen dan organisasi adalah wadah yang menyalurkan potensi sumber daya manusia untuk mewujudkan kesejahteraan bersama (Rahman et al, 2022:7). Manajemen sebagai ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu adalah kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Manajemen sebagai seni adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan dalam mengembangkan manajemen sebagai inti dari seni berilmu (Terry, 2018:69).

### Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

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. Mendapat awalan dan akhiran pe-an sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu (Suwatno & Priansa, 2019:182)

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan (Triwiyanto, 2018:29). Setiap karyawan memiliki potensi untuk

terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaan dan pembuatan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan itu. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu perusahaan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin (Kadarisman, 2018:88).

### Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan kondisi perilaku positif melalui kesetiaan pada perusahaan tempat bekerja. Menurut Gimbart (2018:520) komitmen kerja adalah suatu komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dengan perusahaan kerja (*organization commitment namely a commitment which rise not just to be passive loyalty, but to participate of active relation with organization*).

Luthans (2017:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai perwujudan totalitas kesetiaan identitas diri individu dengan perusahaannya. Sementara Norman (2020:136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai kesetiaan secara totalitas untuk perusahaan. Ibrahim (2018:525) mengemukakan tiga karakteristik pedoman komitmen kerja, yaitu: (1) kuatnya keyakinan mengenai perusahaan, (2) mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota perusahaan, dan (3) berusaha keras sebagai bagian dari anggota perusahaan.

### Kinerja

Kata kinerja karyawan terjemahan dari kata *performance* menurut Rivai (2018:14) akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yang bermakna menghasilkan, mencapai, menargetkan dan optimalisasi kegiatan (*to result, achieve, targeting, evaluation*); melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); melaksanakan

atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an undertaking*); dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Bennardin dan Russel (2019:88) memberikan pengertian kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson (2019:355) menyatakan kinerja karyawan kerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan perusahaan dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan sesuai dengan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil dalam perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Rancangan penelitian menurut Kerlinger (2019) merupakan suatu struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian *exploratory* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Makassar tepatnya pada perusahaan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar, dengan alasan bahwa obyek penelitian ini berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar. Waktu penelitian dijadwalkan dua bulan mulai Desember 2023 sampai Januari 2024.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ada dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap hubungan atau pengaruh yang dikembangkan menggunakan model statistik

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati berkaitan dengan data identitas karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar sebagai responden.
2. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada informan untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.
3. Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian.
4. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

### Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis secara deskriptif yaitu pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.

- Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar dengan rumus: (Soemarsono, 2018:47)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Pemberdayaan SDM
- X<sub>2</sub> = Komitmen Kerja
- b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (Parameter)
- b<sub>0</sub> = Konstanta (Intercept)
- e<sub>i</sub> = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan  $\alpha = 0.05$  atau 5% diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program komputer SPSS 20.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini berfokus pada permasalahan yang diamati untuk dianalisa sesuai hasil olah data dengan menggunakan statistik setelah data ditabulasi dan divalidasi secara normalitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan frekuensi untuk menganalisa karakteristik responden pada masing-masing variabel sesuai indikatornya, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh pemberdayaan SDM dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.

Berikut ditunjukkan hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda yang diuraikan di bawah ini:

#### A. Karakteristik Responden

Sebelum menjelaskan karakteristik responden terlebih dahulu ditunjukkan gambaran obyek penelitian yaitu karyawan

PT. Molindo Inti Perkasa Makassar yang ditetapkan menggunakan metode *full sampling* dengan sampel sebanyak 65 orang karyawan sebagai responden. Karakteristik responden merupakan gambaran mengenai identitas yang menjelaskan tentang jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik responden ini menjadi penting untuk menjelaskan keterkaitannya dengan pengaruh pemberdayaan SDM dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar. Selanjutnya ditunjukkan deskripsi data karakteristik responden penelitian ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Identitas Diri**

| No | Responen berdasarkan | Klasifikasi | Jumlah Responden |       |
|----|----------------------|-------------|------------------|-------|
|    |                      |             | F                | %     |
| 1  | Jenis Kelamin        | Laki-laki   | 58               | 89.2  |
|    |                      | Perempuan   | 7                | 10.8  |
|    |                      | Total       | 65               | 100.0 |
| 2  | Umur (Tahun)         | 21 – 25     | 18               | 27.7  |
|    |                      | 26 – 30     | 37               | 56.9  |
|    |                      | 31 – 35     | 5                | 7.7   |
|    |                      | > 35        | 5                | 7.7   |
|    |                      | Total       | 65               | 100.0 |
| 3  | Pendidikan           | S1          | 17               | 26.2  |
|    |                      | SMA         | 14               | 21.5  |
|    |                      | SMK         | 34               | 52.3  |
|    |                      | Total       | 65               | 100.0 |
| 5  | Masa Kerja (Tahun)   | 1 – 5       | 31               | 47.7  |
|    |                      | 6 – 10      | 31               | 47.7  |
|    |                      | 11 – 15     | 2                | 3.1   |
|    |                      | 16 – 20     | 1                | 1.5   |
|    |                      | Total       | 65               | 100.0 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Penelitian ini menjelaskan karakteristik yang menjadi responden karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar yang didapat melalui kuesioner. Sebanyak 65 kuesioner disebarkan kepada responden sampel, sehingga analisis ini menggunakan 65 kuesioner. Berikut dideskripsikan identitas karyawan yang yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Tabel 2 di atas telah dijelaskan bahwa dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden dalam

penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 58 orang responden atau sekitar 89.2% dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 7 orang responden atau sekitar 10.8% dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa dominasi pekerjaan di perusahaan tersebut dilakukan oleh laki-laki.

Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan pada tiga alasan yaitu adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realita bahwa angkatan kerja menua dan pensiun. Maka sangat penting dalam penelitian ini usia digunakan sebagai salah satu ukuran dalam mengidentifikasi responden. Terlihat responden dengan usia 21 sampai 25 tahun berjumlah 18 orang (27.7%), responden dengan usia 26 sampai 30 tahun berjumlah 37 orang (56.9%), responden dengan usia 31 sampai 35 tahun dan di atas 35 tahun berjumlah 5 orang (7.7%). Hal ini menunjukkan responden dengan usia paling banyak berkisar antara 26 – 30 tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia dewasa, karyawan yang usianya dewasa lebih berpengalaman dan cenderung dianggap lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan serta dinamika kerja yang digelutinya.

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam melakukan pekerjaan. Dari 65 responden penelitian yang berpendidikan terakhir paling banyak adalah tingkatan SMK sebanyak 34 orang atau 52.3% responden, hal ini dikarenakan karena sebagian besar karyawan bekerja di

bagian mekanik, kemudian dilanjutkan dengan yang berpendidikan terakhir strata 1 (S1) sebanyak 17 orang atau 26.2% dan SMA ada 14 orang responden atau 21.5%. Tingkat pendidikan dari karyawan umumnya masih rendah, sehingga menjadi perhatian pimpinan untuk memberi peluang meningkatkan pendidikan, atau memberikan pelatihan sebagai bentuk pemberdayaan SDM dan menjadikan karyawan lebih berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya.

Dilihat dari masa kerja karyawan di mulai dari masa kerja 1 sampai 5 tahun dan 6 sampai 10 tahun masing-masing ada 31 orang (47.7%), sementara 11 sampai 16 tahun ada 2 orang atau 3.1% dan 16 – 20 tahun ada 1 orang atau 1.5%. Masa kerja yang dimiliki sangat menentukan potensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

## **B. Deskriptif Variabel Penelitian**

Deskriptif variabel penelitian merupakan sebuah interpretasi hasil dari data pada masing-masing variabel berdasarkan indikator yang telah difrekuensikan dan ditentukan nilai meannya. Analisa ini digunakan untuk memberikan gambaran frekuensi dan persentase mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

### **1. Pemberdayaan SDM**

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha yang dijalankan perusahaan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar untuk lebih memberdayakan karyawan melalui perubahan dan pengembangan karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia ditentukan oleh mengembangkan visi bersama, mendidik karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, meniadakan rintangan, menyatakan keinginan,

memberikan dorongan, memberi perlengkapan/fasilitas, melakukan evaluasi dan mengharapkan keberhasilan kerja. Persepsi tanggapan responden tentang pemberdayaan SDM ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Variabel Pemberdayaan SDM**

| Indikator                           | Skor Jawaban Responden |     |   |     |   |     |   |      |   |      | Mean |
|-------------------------------------|------------------------|-----|---|-----|---|-----|---|------|---|------|------|
|                                     | 1                      |     | 2 |     | 3 |     | 4 |      | 5 |      |      |
|                                     | F                      | %   | F | %   | F | %   | F | %    | F | %    |      |
| X11                                 | 1                      | 1.5 | 0 | 0.0 | 4 | 6.2 | 1 | 23.5 | 4 | 69.2 | 4.58 |
| X12                                 | 0                      | 0.0 | 1 | 1.5 | 6 | 9.2 | 2 | 35.3 | 3 | 53.8 | 4.42 |
| X13                                 | 1                      | 1.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 35.3 | 4 | 63.1 | 4.58 |
| X14                                 | 0                      | 0.0 | 1 | 1.5 | 0 | 0.0 | 4 | 63.1 | 2 | 35.4 | 4.32 |
| X15                                 | 0                      | 0.0 | 1 | 1.5 | 6 | 9.2 | 3 | 60.9 | 1 | 29.2 | 4.17 |
| X16                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.5 | 2 | 40.6 | 3 | 58.5 | 4.57 |
| X17                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 6.2 | 4 | 63.1 | 2 | 30.8 | 4.25 |
| X18                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 3.1 | 2 | 43.8 | 3 | 53.8 | 4.51 |
| X19                                 | 4                      | 6.2 | 1 | 1.5 | 1 | 1.5 | 3 | 60.9 | 2 | 30.8 | 4.08 |
| Mean Variabel Pemberdayaan SDM (X1) |                        |     |   |     |   |     |   |      |   |      | 4.39 |

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 3 menunjukkan jawaban masing-masing responden umumnya menyatakan setuju atas pemberdayaan SDM yang diterapkan kepada karyawan. Dilihat dari hasil statistik nilai rata-rata mean dari sembilan indikator tersebut diperoleh 4.39, jika diuraikan setiap hasil maka indikator S11 dan X13 atau pengembangan visi dan keterampilan dengan mean tertinggi sebesar 4.58, selanjutnya indikator X16 dorongan kerja dengan mean sebesar 4.57, indikator X18 evaluasi kerja dengan mean 4.51, indikator X12 mendidik karyawan dengan mean 4.42, indikator X14 meniadakan rintangan dengan mean 4.32, indikator X17

memberi perlengkapan/fasilitas dengan mean 4.25, indikator X15 menyatakan keinginan dengan mean 4.17, dan indikator X19 mengharapkan keberhasilan kerja memiliki mean terendah yaitu 4.08. Ini memberi makna bahwa karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki berdasarkan pemberdayaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan.

**2. Komitmen kerja**

Komitmen kerja adalah adalah totalitas karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar di dalam mematuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasi ditentukan oleh komitmen afektif, normatif dan kontinyu. Persepsi tanggapan responden tentang komitmen kerja ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Variabel Komitmen Kerja**

| Indikator                         | Skor Jawaban Responden |     |   |     |   |      |    |      |    |      | Mean |
|-----------------------------------|------------------------|-----|---|-----|---|------|----|------|----|------|------|
|                                   | 1                      |     | 2 |     | 3 |      | 4  |      | 5  |      |      |
|                                   | F                      | %   | F | %   | F | %    | F  | %    | F  | %    |      |
| X21                               | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 10.8 | 13 | 20.0 | 45 | 69.2 | 4.58 |
| X22                               | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 3.1  | 13 | 20.0 | 50 | 76.9 | 4.74 |
| X23                               | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 3.1  | 25 | 38.5 | 38 | 58.5 | 4.55 |
| Mean Variabel Komitmen Kerja (X2) |                        |     |   |     |   |      |    |      |    |      | 4.62 |

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 4 menunjukkan jawaban masing-masing responden umumnya menyatakan setuju atas komitmen kerja yang ditunjukkan karyawan. Dilihat dari hasil statistik nilai rata-rata mean dari lima indikator tersebut diperoleh 4.62, jika diuraikan setiap hasil maka indikator X22 komitmen normatif dengan mean tertinggi sebesar 4.74, selanjutnya indikator X21 komitmen afektif dengan mean sebesar 4.58 dan indikator X23 komitmen kontinyu

dengan mean 4.55. Ini memberi makna bahwa karyawan telah menunjukkan komitmennya untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam perusahaan, berikrar memajukan organisasi dan secara kontinyu berupaya untuk menunjukkan prestasi perusahaan.

**3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja dari serangkaian proses kerja yang ditekuni karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Kinerja karyawan ditentukan oleh kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas. Persepsi tanggapan responden tentang kinerja karywan ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan**

| Indikator                          | Skor Jawaban Responden |     |   |     |   |      |   |      |   |      | Mean |
|------------------------------------|------------------------|-----|---|-----|---|------|---|------|---|------|------|
|                                    | 1                      |     | 2 |     | 3 |      | 4 |      | 5 |      |      |
|                                    | F                      | %   | F | %   | F | %    | F | %    | F | %    |      |
| Y1                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 6.2  | 2 | 33.3 | 3 | 60.0 | 4.54 |
| Y2                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 10.8 | 1 | 24.6 | 4 | 64.6 | 4.54 |
| Y3                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 13.8 | 1 | 24.6 | 4 | 61.5 | 4.48 |
| Y4                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 18.2 | 1 | 20.3 | 4 | 61.5 | 4.43 |
| Y5                                 | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 7.7  | 1 | 29.9 | 4 | 63.1 | 4.55 |
| Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y) |                        |     |   |     |   |      |   |      |   |      | 4.51 |

Sumber: Data primer diolah (2024).

Tabel 5 menunjukkan jawaban masing-masing responden umumnya menyatakan setuju atas kinerja yang ditunjukkan karyawan. Dilihat dari hasil statistik nilai rata-rata mean dari lima indikator tersebut diperoleh 4.51, jika diuraikan setiap hasil maka indikator Y5 loyalitas kerja dengan mean tertinggi sebesar 4.55, selanjutnya indikator Y1 dan Y2 atau kuantitas dan kualitas dengan mean sebesar 4.54,

indikator Y3 efisiensi dengan mean 4.48 dan indikator Y4 efektivitas dengan mean 4.43. Ini memberi makna bahwa karyawan telah memahami kinerja ditunjukkan dari loyalitasnya dalam bekerja, serta kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan, efisiensi dalam penggunaan waktu kerja dan efektivitas kerja.

**C. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil analisis uji *validity* dan *reliability* variabel penelitian menggunakan program SPSS 18.0 menunjukkan bahwa pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

**1. Uji Validitas**

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS. Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r product moment r table* lebih besar dari 0.170 (positif). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0.170 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

**Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Validitas**

| Instrumen Penelitian | Pearson Correlation | <i>r Product Moment r tabel</i> | Keterangan |
|----------------------|---------------------|---------------------------------|------------|
| X11                  | 0.813               | 0.170                           | Valid      |
| X12                  | 0.813               | 0.170                           | Valid      |
| X13                  | 0.758               | 0.170                           | Valid      |
| X14                  | 0.767               | 0.170                           | Valid      |
| X15                  | 0.744               | 0.170                           | Valid      |
| X16                  | 0.757               | 0.170                           | Valid      |
| X17                  | 0.730               | 0.170                           | Valid      |
| X18                  | 0.702               | 0.170                           | Valid      |
| X19                  | 0.713               | 0.170                           | Valid      |
| X21                  | 0.767               | 0.170                           | Valid      |
| X22                  | 0.748               | 0.170                           | Valid      |
| X23                  | 0.799               | 0.170                           | Valid      |

|     |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|
| Y11 | 0.845 | 0.170 | Valid |
| Y12 | 0.785 | 0.170 | Valid |
| Y13 | 0.775 | 0.170 | Valid |
| Y14 | 0.798 | 0.170 | Valid |
| Y15 | 0.725 | 0.170 | Valid |

Sumber: Data setelah diolah, 2024

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas**

| Instrumen Penelitian | Cronbach Alpha | Standar Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|----------------|------------------------|------------|
| X11                  | 0.742          | 0.60                   | Reliable   |
| X12                  | 0.778          | 0.60                   | Reliable   |
| X13                  | 0.819          | 0.60                   | Reliable   |
| X14                  | 0.773          | 0.60                   | Reliable   |
| X15                  | 0.753          | 0.60                   | Reliable   |
| X16                  | 0.773          | 0.60                   | Reliable   |
| X17                  | 0.702          | 0.60                   | Reliable   |
| X18                  | 0.789          | 0.60                   | Reliable   |
| X19                  | 0.869          | 0.60                   | Reliable   |
| X21                  | 0.759          | 0.60                   | Reliable   |
| X22                  | 0.774          | 0.60                   | Reliable   |
| X23                  | 0.780          | 0.60                   | Reliable   |
| Y11                  | 0.704          | 0.60                   | Reliable   |
| Y12                  | 0.700          | 0.60                   | Reliable   |
| Y13                  | 0.785          | 0.60                   | Reliable   |
| Y14                  | 0.884          | 0.60                   | Reliable   |
| Y15                  | 0.720          | 0.60                   | Reliable   |

Sumber: Data setelah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

## D. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi atas pengaruh pemberdayaan SDM dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji-F Analisis Regresi Berganda (Full Model Regression)**

| Variable Regresi                 | Koefisien Regresi | R     | R Square | F-ratio | F-table | Sig.  | Konstanta (Y) |
|----------------------------------|-------------------|-------|----------|---------|---------|-------|---------------|
| X <sub>1</sub><br>X <sub>2</sub> | 0.681<br>0.260    | 0.896 | 0.802    | 17.686  | 3.145   | 0.000 | 4.191         |

Sumber : Lampiran Regresi, 2024

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS menggunakan Full Model Regression diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.191 + 0.681X_1 + 0.260X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai  $\beta_0$  atau nilai konstanta sebesar 4.191. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4.191. Hal ini adalah indikasi dari pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam pengaruh pemberdayaan SDM dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.

Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka:

1. Jika pemberdayaan SDM ( $X_1$ ) berupa pengembangan visi bersama, mendidik karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, meniadakan rintangan, menyatakan keinginan, memberikan dorongan, memberi perlengkapan/fasilitas, melakukan evaluasi dan mengharapkan keberhasilan kerja, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Jika komitmen kerja ( $X_2$ ) yang diberikan berupa komitmen afektif, normatif dan kontinyu, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan SDM dan komitmen kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar.

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ( $P < 0,05$ ). Hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 17.686 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.145 dengan demikian maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $17.686 > 3.145$ ) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.

Selanjutnya hasil perhitungan regresi untuk nilai R (koefisien korelasi) untuk melihat pengaruh simultan dan nilai  $R^2$  (koefisien determinan) untuk melihat

pengaruh parsial variabel-variabel yang diteliti. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0.896 berarti bahwa variabel independen pemberdayaan SDM dan komitmen kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, setelah dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 89.6%, dan sisanya sebesar 10.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel independen (dua variabel) tersebut dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinan sesuai hasil perhitungan regresi linier adalah  $R^2 = 0.802$  atau 80.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri atas pemberdayaan SDM dan komitmen kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 80.2%, sedangkan sisanya sebesar 19.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $p < 0.05$ ). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 9 disajikan hasil perhitungan uji t dan koefisien korelasi partialnya sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)**

| Varia<br>bel<br>Regre<br>si | Koefisi<br>en<br>Regres<br>i | t-<br>hitu<br>ng | Sig.      | Keteran<br>gan          |
|-----------------------------|------------------------------|------------------|-----------|-------------------------|
| $X_1$                       | 0.681                        | 3.10<br>9        | 0.0<br>26 | Signifik<br>an          |
| $X_2$                       | 0.260                        | 1.14<br>4        | 0.1<br>57 | Tidak<br>Signifik<br>an |

Sumber : Lampiran Regresi

Hasil pengujian pengaruh pemberdayaan SDM dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Variabel pemberdayaan SDM ( $X_1$ ), nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.681 dengan t-hitung = 3.109 lebih besar dari standar t-tabel 1.997, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.026 lebih kecil dari 0.05 terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan **hipotesis pertama diterima yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**
- b. Variabel komitmen kerja ( $X_2$ ), nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.260 dengan t-hitung = 1.144 lebih kecil dari standar t-tabel 1.997, yang berarti memiliki pengaruh tidak signifikan dengan tingkat Sig. = 0.157 lebih besar dari 0.05 terhadap kinerja karyawan (Y), menunjukkan **hipotesis kedua ditolak yang berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pemberdayaan SDM yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar, berarti kinerja karyawan akan meningkat jika perusahaan menerapkan pemberdayaan sumber daya manusia. Sementara untuk komitmen kerja yang berpengaruh tidak signifikan, menunjukkan bahwa setiap karyawan masih perlu meningkatkan komitmennya dalam menjalankan pekerjaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar senantiasa memberdayakan karyawannya berupa mengembangkan visi bersama, mendidik karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, meniadakan rintangan, menyatakan keinginan, memberikan dorongan, memberi perlengkapan/fasilitas, melakukan evaluasi dan mengharapkan keberhasilan kerja, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan karyawan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar telah berupaya untuk totalitas dalam menjalankan ketentuan yang berlaku di tempat kerja, dengan berikrar untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, mematuhi aturan yang berlaku dalam perusahaan dan secara kontinyu menunjukkan prestasi yang dicapai oleh perusahaan, namun hal tersebut masih belum berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dikarenakan tidak berorientasi pada pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka disarankan:

1. Pimpinan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar terus meningkatkan kinerja karyawan dengan senantiasa memberdayakan karyawannya sehingga setiap karyawan menunjukkan kinerjanya secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan loyal pada perusahaan.
2. Pimpinan PT. Molindo Inti Perkasa Makassar harus lebih tegas kepada bawahannya agar bawahan dalam hal

---

ini karyawan berikrar untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi baik secara afektif, normatif dan kontinyu untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Disarankan untuk peneliti lanjutan, menjadi referensi dan perbandingan dalam menganalisis pemberdayaan SDM dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian yang berbeda.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Allen, S., and Meyer, G., 2019. *Organization Commitment in Management Perspective*. Published by Prentice Hall, New York.
- [2] Antonio, D.C., 2019. *Community Organization and Commitment*. Dalam *Public Administration Review*, Edisi September-Oktober 1995.
- [3] Bohlander, McGregor and Snell, Samuelson, 2022. *The Handbook of Human Resource in Organization Authority*. John Wiley and Sons Published, California.
- [4] Chung dan Ruben, 2017. *Application of Human Resource in Organization*. John Wiley and Sons, New York.
- [5] Cleveland, Musk, 2018. *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- [6] Deden Ramdan, 2023. The Influence Of Resource Empowerment Management Human To Employee Performance At Bandung Regency Public Works Office. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 16, No. 2. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/index>.
- [7] Dessler, Gary, 2017. *The Management Function of Human Resource*. Published by Miffin Co, New York.
- [8] DGriffin, Ricky W, 2018. *Management*. Boston: Houghton Miffin Co.
- [9] Gordon, Anderson 2018. *Managing Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- [10] Hamzah, Fadhil, 2022. *What Influences State Civil Servants Performance: An Analysis of Work Life Balance, Work Environment and Compensation*. *Journal of Management* Vol. 5 No. 3.
- [11] Hamzah, Fadhil, 2023. *The Impact of Reward System on Job Satisfaction and In-Role Performance among Lectures in Indonesia*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11 No. 2.
- [12] Hebert, Frederick, 2018. *Perspective The Education Quality*. Harper and Row, New York.
- [13] Helman, Gabriella, 2012. *Theories of Management by Employee*, Published by Thompson Press, USA.
- [14] Irawan, Hendra, 2021. *Manajemen dan Kinerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- [15] Kadarisman, 2018. *Pengembangan dan Pemberdayaan SDM yang Optimal*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- [16] Luthans, Fred, 2017. *Organizational Behavior*. New York, McGraw-Hill Book Company, 3<sup>rd</sup>, ed.
- [17] Mathis dan Jackson, 2019. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- [18] McKenna, Joseph, 2018. *The Educational is Very Important for Us*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- [19] Meyer, Berk, 2018. *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- [20] Mills, Anthony, 2018. *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- [21] Motsamai John Modise, 2023. The Impact of Employee Workplace Empowerment, Effective Commitment and Performance: An Organizational Systematic Review: <https://www.researchgate.net/publication/37626067>.
- [22] Noviyadi, 2024. *The Influence of Human Resource Empowerment, Work Commitment, and Organization Culture on Employee Performance at PT. Ihsanindo Sukses Makmur*. *Jurnal Ekonomi* Vol. 13 No. 1. <https://ejournal.seaninstitute.or.id>.
- [23] Ohara, Banham, J, 2018. *Development of Performance by Human Resource Management*. Published by Prentice Hall, New York.

- 
- [24] Robbins, Stephen, P., 2019. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- [25] Stevant, Wendell and Golt, JR, 2019. *Performance Management in Organization*. Revision Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- [26] Stewart, George, 2017. *Empowerment and Performance by Employee in Texas America*. Journal of Human Resource, Vol. 5, 1-10. <http://google.com>.
- [27] Stolovitch, Storryl, and Keeps, Storey, 2017. *Managing Resource and Performance*. Buckingham: Open University Press.
- [28] Suhermin, 2023. Performance Improvement Model: Commitment Development Based on Empowering and Organizational Learning. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Ekuitas Vol. 7 No. 3. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/>.
- [29] Suwatno dan Priansa, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- [30] Terry, George, 2018. *Theories of Management Organization Application*, Published by Thompson Press, USA.
- [31] Triwiyanto, Husein, 2018. *Tinjauan Kinerja SDM dalam Disiplin*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [32] Tudero, Michael, 2019. *Management*. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa: H. Gunawan, Erlangga, Jakarta.
- [33] Wangdsajaja, Rafid, 2020. *Manajemen dan Pemberdayaan SDM*. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- [34] Zainuddin Hilimi, 2020. The Effect of Empowerment, Training, Compensation through Organizational Commitment on the Performance of the Financial Management of the North Sulawesi Provincial Government. International Journal of Human Capital Management Vol. 4 No. 2. DOI: <https://doi.org/10.21009/IJHCM.04.02.01>.