

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABLE INTERVENING
(Studi Empiris Pada PT. Permodalan Siak)**

Abdullah Pendi¹⁾, Rosnelly²⁾, Mida Aprilina Tarigan²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : Abdullahpendi97@gmail.com

*Effect Of Performance Assessment, Employee Empowerment To Organizational
Commitment Through Job Satisfaction Employees at PT. Siak capital*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of performance appraisal, employee empowerment on organizational commitment through employee job satisfaction at PT. Siak Capital. The data used are primary and secondary data. Primary data was obtained by interviewing a sample of 62 employees. Hypothesis Testing Using Path Analysis Model (Path Analysis). The results of this study indicate that there is a positive effect of performance appraisal on organizational commitment, there is a positive influence of employee empowerment on organizational commitment, there is a positive influence of performance appraisal on job satisfaction, there is a positive influence of job satisfaction on organizational commitment, there is a positive influence of empowerment employees on job satisfaction, greater direct effect of performance appraisal on organizational commitment through job satisfaction than the direct effect, greater direct influence of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction than direct influence.

Keywords: Performance Assessment, Employee Empowerment, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang ada di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu topik yang tidak ada habisnya untuk dibincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Hariandja (2005:2) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan asset utama

yang harus dikelola secara profesional. Salah satu aspek sumber daya manusia yang dikelola adalah aspek berperilaku, di samping aspek fisik dan aspek keterampilan. Teori organisasi modern mempunyai perhatian dalam menjelaskan perilaku komponen entitas perusahaan sebagai dasar untuk memahami tindakan dan motif-motif mereka. Pemerintah daerah Kabupaten Siak telah menyadari akan pentingnya suatu lembaga perkreditan bagi masyarakat ekonomi lemah yang dapat memberikan kredit kepada masyarakat dengan bunga yang ringan dan dengan prosedur peminjaman yang mudah. Adapun lembaga perkreditan semacam ini telah lama dianggap sebagai alat yang digunakan untuk membangun,

mengembangkan usaha dan meningkatkan pendapatan golongan ekonomi lemah. Untuk itu pemerintah daerah membentuk PT. Permodalan Siak yang pada prinsipnya menyalurkan kredit kecil kepada petani dan pedagang kecil dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan penghasilan masyarakat golongan ekonomi lemah dengan cara yang mudah, murah dan mengarah. Dengan adanya PT. Permodalan Siak diharapkan dapat membantu pengusaha golongan ekonomi lemah dalam mendapatkan tambahan modal untuk mengembangkan usahanya seperti dikatakan Teguh Pudjo Mulyono (2008:23) bahwa “fasilitas kredit memungkinkan para debitur untuk memperluas dan mengembangkan usahanya secara leluasnya”. PT. Permodalan Siak (PT. PERSI) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 11 Tahun 2006 Tentang Pembentukan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Perseroan Terbatas (PT) Permodalan Siak. Adapun maksud pembentukannya adalah untuk membina, menumbuhkan dan mengembangkan serta memberdayakan ekonomi rakyat secara profesional sebagai perwujudan agenda pembangunan Kabupaten Siak. Sementara itu, tujuan dibentuknya PT. PERSI adalah untuk melakukan pengembangan dan pemberdayaan perekonomian rakyat melalui bantuan permodalan, jasa manajemen, jasa pemasaran, pendampingan dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pengembangan usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi.

PT. Permodalan Siak sebagai Badan Usaha Milik Daerah dengan bisnis inti penyaluran kredit telah dijalankan sejak awal perusahaan ini terbentuk haruslah dikelola oleh manajemen atau personil yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Keberadaan karyawan yang memiliki semangat kerja serta dedikasi yang tinggi terhadap

perusahaan mutlak sangat diperlukan. Karena hal tersebut akan dapat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dan berdampak positif terhadap perusahaan. Namun, yang terjadi sumber daya manusia pengelola yang pada perusahaan PT. Permodalan Siak ini dapat dikatakan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan nya. Meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, Karyawan yang merasa puas dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Wibowo (2016), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Kepuasan Kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Masalah kepuasan kerja memerlukan perhatian khusus karena pada umumnya jika pegawai tidak puas maka akan terjadinya keluhan-keluhan saat bekerja, pemogokan dan perlambatan saat bekerja, jika dibiarkan terus berlarut-larut maka akan mengakibatkan penghambatan pada organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepuasan kerja merupakan daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu karena merasa nyaman dan menikmati apa yang dikerjakan. Kepuasan berupa suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap apa yang dikerjakan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko:2007). Memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki

komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Jika dilihat dari sisi tingkat absensi-keterlambatan, maka karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menghasilkan tingkat absensi-keterlambatan yang rendah, jika tingkat absensi-keterlambatannya tinggi maka kepuasan kerja karyawan potensi ada masalah

Tabel 1: Data Absensi karyawan PT. Permodalan Siak tahun 2015 -2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan		Ketidak-hadiran	
			Jumlah orang/hari	%	Jumlah orang/hari	%
2015	51	264	106	2,07	7	13,7
2016	55	264	118	2,14	12	21,8
2017	58	264	126	2,17	17	29,3
2018	58	264	130	2,24	10	17,2
2019	60	264	138	2,3	15	25

Sumber: Data PT. PERSI Kab.Siak

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan jumlah presentase keterlambatan dan ketidak-hadiran karyawan selalu meningkat. Presentase tahun tertinggi keterlambatan pada tahun 2019 sebesar 2,3 %. Sedangkan jumlah jumlah ketidak-hadiran tertinggi adalah pada tahun 2017 sebesar 29,3. Tingginya tingkat keterlambatan dan ketidak-hadiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program

kerja dan kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan tingkat kepuasan dari karyawan menurun sehingga menurun juga komitmen organisasi di karyawan tersebut. Kepuasan kerja ialah salah satu faktor pendorong komitmen organisasi yang ada di perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan adanya rasa positif atau kepuasan maupun ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional, Namun demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terkadang bersifat resiprokal, yaitu hubungan yang bersifat timbal balik. Dalam suatu situasi dan kondisi tertentu komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja, dan pada situasi dan kondisi yang berbeda kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang membingungkan. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat meningkat.

Tabel 2 : Data lama masa kerja PT. Permodalan Siak

Nomor	Lama Kerja	Jumlah Karyawan
1	<1 Tahun	21
2	< 5 Tahun	17
3	>5-10 Tahun	12
4	>10-15 Tahun	10
Total Karyawan		60

Sumber: Data PT. PERSI Kab.Siak

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat data lama kerja karyawan PT. PermodalanSiak pada tahun 2019, Lama Kerja pada <1 tahun adalah 12 karyawan, Lama kerja <5 tahun adalah 17 karyawan, lama kerja >5-10 adalah 12 karyawan, dan Lama kerja >10-15 tahun adalah 10 karyawan, indikasi dari lama kerja adalah permasalahan komitmen berupa loyalitas karyawan terhadap PT. PermodalanSiak, dalam 10 tahun kerja hanya ada 10 karyawan, dimana periode 2015-2019 PT. PermodalanSiak mengalami *Turnover* Karyawan, dengan alasan karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karir karyawan yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, Pemberdayaan karyawan sering kali diacuhkan oleh perusahaan, padahal pemberdayaan karyawan juga merupakan kunci sukses perusahaan.

Pemberdayaan karyawan menurut Hansen dan Mowen (2007) adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Jadi karyawan disini diberikan kepercayaan oleh atasan sehingga membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang dimana itu memberikan dampak yang positif pada karyawan karena karyawan akan merasa dihargai oleh atasan. Dengan masih adanya karyawan yang pendidikan terakhir tidak sesuai dengan devisinya. Memiliki jabatan penting di perusahaan seperti staff keuangan dan administrasi serta masih sedikitnya karyawan yang berpendidikan S1 mengindikasikan bahwa rendahnya pendidikan karyawan sehingga dapat mengakibatkan lemahnya kinerja individu. Sebagian besar karyawan berpendidikan diploma

yang mencapai. Pembagian jabatan sudah sangat baik, akan tetapi perlu pembenahan pada pelayanan. Pada dasarnya. Banyaknya karyawan kontrak mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum baik karena karyawan kontrak dapat diberhentikan kapan saja, bahkan sebelum masa kontrak berakhir sehingga akan mengganggu kinerja dari karyawan itu sendiri. Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah pemberdayaan karyawan itu sendiri.

Perusahaan lebih dituntut efisien dalam pengelolaan organisasinya, guna mempertahankan kelangsungan hidup untuk bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuannya maka ada beberapa aspek internal atau eksternal yang harus dipertimbangkan untuk mendukung tercapainya tujuan tersebut. Salah satu hal yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah dengan pemberdayaan sumber daya yang tersedia dengan baik misalnya, dengan menunjukkan kemampuan potensial sumber daya manusia yang perusahaan miliki.

Oleh karena itu pemberdayaan karyawan dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri karyawan, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh manajemen. Hanya saja di dalam organisasi tidak melulu hanya membicarakan pemberdayaan karyawan saja. Namun juga perlu untuk memerhatikan sebuah komitmen organisasi. Selain itu 2 aspek penting dalam komitmen organisasi ialah pemberdayaan karyawan dan penilaian kinerja.

Menurut Snell dan Bohlander (2010), Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan

kinerja yang diadakan secara berkala. Namun penilaian kinerja saja tidak cukup untuk memenuhi aspek sumber daya manusia yang baik di perusahaan.

Dapat dilihat sistem penilaian kinerja pada PT. Permodalan Siak dimulai dari kesepakatan antara pimpinan dan karyawan mengenai target dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian kinerja karyawan tersebut dinilai dengan cara membandingkan standar kerja yang telah ditetapkan dengan kinerja nyata karyawan tersebut. Pengevaluasian yang dilakukan pimpinan guna untuk meninjau kembali apakah target yang dicapai pegawai sesuai atau tidak dengan standar kerja. Apabila terjadi kendala dalam pencapaian target akan dilakukannya pertemuan tatap muka dengan karyawan yang bersangkutan dan juga didiskusikan solusi guna untuk merencanakan sasaran berikutnya agar dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Atas pengertian diatas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variable intervening dengan lokasi penelitian PT. Permodalan Siak.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT.Permodalan Siak?
2. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT.Permodalan Siak?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Permodalan Siak?
4. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Permodalan Siak?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT.Permodalan Siak?
6. Apakah kepuasan kerja sebagai variable intervening berpengaruh dari penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi di PT.Permodalan Siak?
7. Apakah kepuasan kerja sebagai variable intervening berpengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di PT.Permodalan Siak?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu.

1. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi di PT.Permodalan Siak.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi PT.Permodalan Siak.
3. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja di PT.Permodalan Siak.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT.Permodalan Siak.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT.Permodalan Siak.
6. Untuk menganalisis pengaruh dari penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di PT. Permodalan Siak.
7. Untuk menganalisis pengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening PT.Permodalan Siak.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan bahan pengambilan keputusan. Selain itu peneliti berharap dengan adanya penelitian tersebut dapat mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang dapat dipraktikan di lapangan kerja dan dapat mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi mau pun kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui apakah sistem penilaian kinerja dan pemberdayaan terhadap karyawan selama ini sudah tepat. Lalu bagaimana cara melakukan penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan yang baik dan benar. Sehingga perusahaan akan mengerti betapa penting kedua komponen variabel itu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan nya serta dampak kepuasan kerja selama ini yang dirasakan karyawan juga akan berpengaruh ke komitmen organisasi nya pula.

3. Bagi Institusi

Penulis berharap melalui hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi bagi institusi dalam meningkatkan komitmen organisasi serta kepuasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi.

Ada beberapa indikator yang dapat dilibatkan dalam penilaian kinerja menurut Dessler (2013).

1. Supervisor penentu penilaian paling utama.
2. Rekan (*Peer*)
3. Komite penilaian
4. Penilaian mandiri (*Self-Ratings*)
5. Bawahan
6. 360 *feedback*

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2006). Sedangkan Straup (dalam Chasanah, 2008), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan

Indikator pemberdayaan karyawan, menurut Ferry Koesindratmono dan Berlian Gressy Septarini (2011) menyebutkan keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu.

- 1) *Meaning* (Arti)
- 2) *Competence* (Kompetensi)
- 3) *Self-determination* (Penentuan diri)
- 4) *Impact* (Pengaruh)

Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Luthans (2006) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Umar, 2011), menyatakan bahwa: kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa: kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

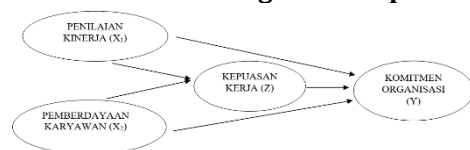
Beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu.

- 1) Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
- 2) Mencintai pekerjaannya,
- 3) Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan,
- 4) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu komitmen organisasi sebagai variabel dependen dengan penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel independen serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk lebih jelasnya pengaruh antara variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Sumber : Mumandjar (2009), Manullang (2012)

Hipotesis Penelitian:

Berdasarkan Pada Kerangka Penelitian Di Atas, Maka Hipotesis Dalam Penelitian Pada PT. Permodalan Siak (PERSI) Adalah Sebagai Berikut:

- H1: Diduga Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. Permodalan Siak.
- H2: Diduga Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Permodalan Siak.

- H3: Diduga Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Permodalan Siak.
- H4: Diduga Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Permodalan Siak.
- H5: Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Permodalan Siak.
- H6: Diduga Penilaian Kinerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Permodalan Siak.
- H7: Diduga Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Permodalan Siak.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PERSI (Permodalan Siak) adalah perusahaan BUMD yang ada di Kabupaten Siak, yang terletak di jalan sapta taruna, Kelurahan Kampung Rempak, Kecamatan Siak, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber (Sujarweni, 2014). Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap narasumber atau menyebarkan kuesioner langsung kepada narasumber.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di dapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data

yang diperoleh dari data skunder ini tidak perlu diolah lagi (Sujarweni, 2014). Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka dan situs internet.

Populasi dan Sampel

Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PERSI berjumlah 60 orang.

Sampel

Menurut sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 60, Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi, maka sampel yang diperoleh sebanyak 60 orang.

Metode Pengumpulan Data

Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini wawancara akan diajukan kepada para karywan PT. Permodalan Siak, untuk mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis penelitian.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada Pengaruh para karyawan yang berada di PT. Permodalan Siak. Untuk keperluan menganalisis secara kuantitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Tabel 3: hasil uji validitas Instrumen

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Komitmen Organisasi (Y2)			
1	0,218	0,218	Valid
2	0,218	0,218	Valid
3	0,218	0,218	Valid
4	0,218	0,218	Valid
5	0,218	0,218	Valid
6	0,218	0,218	Valid
7	0,218	0,218	Valid
8	0,218	0,218	Valid
9	0,218	0,218	Valid
10	0,218	0,218	Valid
11	0,218	0,218	Valid
12	0,218	0,218	Valid
13	0,218	0,218	Valid
14	0,218	0,218	Valid
15	0,218	0,218	Valid
16	0,218	0,218	Valid
17	0,218	0,218	Valid
18	0,218	0,218	Valid
19	0,218	0,218	Valid
20	0,218	0,218	Valid
21	0,218	0,218	Valid
22	0,218	0,218	Valid
23	0,218	0,218	Valid
24	0,218	0,218	Valid
25	0,218	0,218	Valid
26	0,218	0,218	Valid
27	0,218	0,218	Valid
28	0,218	0,218	Valid
29	0,218	0,218	Valid
30	0,218	0,218	Valid
31	0,218	0,218	Valid
32	0,218	0,218	Valid
33	0,218	0,218	Valid
34	0,218	0,218	Valid
35	0,218	0,218	Valid
36	0,218	0,218	Valid
37	0,218	0,218	Valid
38	0,218	0,218	Valid
39	0,218	0,218	Valid
40	0,218	0,218	Valid
41	0,218	0,218	Valid
42	0,218	0,218	Valid
43	0,218	0,218	Valid
44	0,218	0,218	Valid
45	0,218	0,218	Valid
46	0,218	0,218	Valid
47	0,218	0,218	Valid
48	0,218	0,218	Valid
49	0,218	0,218	Valid
50	0,218	0,218	Valid
51	0,218	0,218	Valid
52	0,218	0,218	Valid
53	0,218	0,218	Valid
54	0,218	0,218	Valid
55	0,218	0,218	Valid
56	0,218	0,218	Valid
57	0,218	0,218	Valid
58	0,218	0,218	Valid
59	0,218	0,218	Valid
60	0,218	0,218	Valid
61	0,218	0,218	Valid
62	0,218	0,218	Valid
63	0,218	0,218	Valid
64	0,218	0,218	Valid
65	0,218	0,218	Valid
66	0,218	0,218	Valid
67	0,218	0,218	Valid
68	0,218	0,218	Valid
69	0,218	0,218	Valid
70	0,218	0,218	Valid
71	0,218	0,218	Valid
72	0,218	0,218	Valid
73	0,218	0,218	Valid
74	0,218	0,218	Valid
75	0,218	0,218	Valid
76	0,218	0,218	Valid
77	0,218	0,218	Valid
78	0,218	0,218	Valid
79	0,218	0,218	Valid
80	0,218	0,218	Valid
81	0,218	0,218	Valid
82	0,218	0,218	Valid
83	0,218	0,218	Valid
84	0,218	0,218	Valid
85	0,218	0,218	Valid
86	0,218	0,218	Valid
87	0,218	0,218	Valid
88	0,218	0,218	Valid
89	0,218	0,218	Valid
90	0,218	0,218	Valid
91	0,218	0,218	Valid
92	0,218	0,218	Valid
93	0,218	0,218	Valid
94	0,218	0,218	Valid
95	0,218	0,218	Valid
96	0,218	0,218	Valid
97	0,218	0,218	Valid
98	0,218	0,218	Valid
99	0,218	0,218	Valid
100	0,218	0,218	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 : Hasil uji reliabelitas instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen organisasi	0,809	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,851	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,798	Reliabel
Pemberdayaan Karyawan	0,836	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 4 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

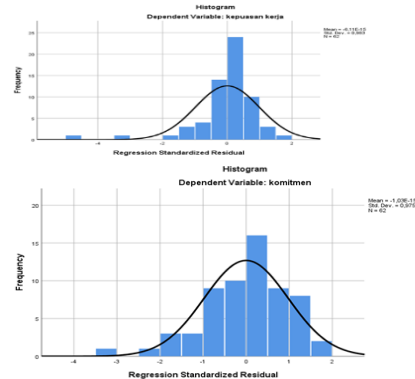
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		62	Unstandardized Residual		62
Mean		0,0000000	Mean		0,0000000
Std. Deviation		2,01052162	Std. Deviation		2,14825429
Normal Parameters ^{a,b}			Normal Parameters ^{a,b}		
Absolute		0,055	Absolute		2,52090922
Positive		0,051	Positive		0,086
Negative		0,055	Negative		0,056
Test Statistic		0,086	Test Statistic		0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.			b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.			c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.			d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui asymp. Sig = 0,200 dan 0,187 $>$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

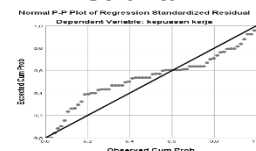
Gambar 2 Histogram Dependen Variabel



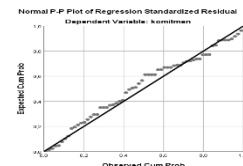
Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pola histogram ini menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3 Diagram P-P Plot Normalitas Struktur 1



Struktur 2



Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Pada gambar 3 dapat disimpulkan bahwa apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal sehingga maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Struktur 1 Coefficients ^a			Struktur 2 Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics		Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF		Tolerance	VIF
1 (Constant)			1 (Constant)		
Penilaian Kinerja	.991	1.009	Penilaian Kinerja	.991	1.009
Pemberdayaan Karyawan	.991	1.009	Pemberdayaan Karyawan	.991	1.009
			Kepuasan Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

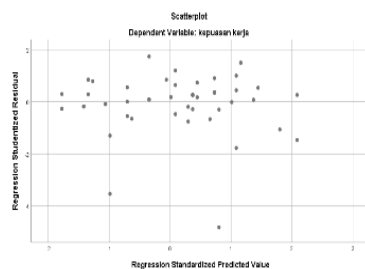
Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas hasil dari uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Penilaian Kinerja dan Pemberdayaan Karyawan pada sub struktural I dan Penilaian Kinerja Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja pada sub struktural II memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

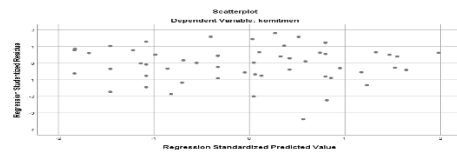
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual K yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 4 Hasil Uji Heterokedastisitas Struktur 1



Struktur 2

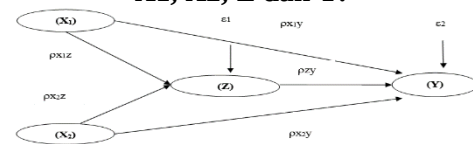


Sumber : Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Path Analysis Persamaan Struktural

Gambar 5 Pengaruh Struktur dan Koefisien Jalur Keseluruhan Variabel X1, X2, Z dan Y.



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Jika diagram struktur yang lengkap ini dipecah maka akan menjadi beberapa substruktur, yaitu:

Sub-struktur 1

Tabel 7 : Pengaruh Secara individual Penilaian Kinerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,737	3,374		1,701	,002
penilaian kinerja	,311	,365	,604	2,823	,027
pemberdayaan karyawan	,307	,365	,366	3,123	,035

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel 7 diketahui bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan mempunyai nilai Sig. sebesar 0,035. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai Sig. lebih kecil daripada nilai α ($0,035 < 0,05$). Artinya, variabel Pemberdayaan Karyawan berkontribusi

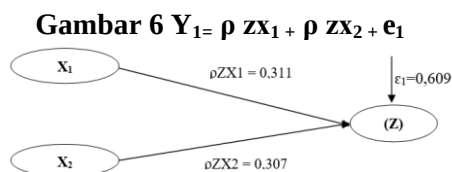
secara signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja. Dan besarnya Beta (Koefisien jalur) variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap variabel Kepuasan kerja adalah 0,307 (ρ_{ZX2}).

Dari analisis hubungan individual kedua variabel tersebut, persamaan yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \epsilon_1 Y$$

$$= 0,311X_1 + 0,307X_2 + 0,609\epsilon_1$$

Jika persamaan tersebut digambarkan maka akan seperti ini:



Sub-stuktur 2

Tabel 8 : Pengaruh Secara individual Penilaian Kinerja, Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi Melalui variabel Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.189	3.985		7.073	.000
	penilaian kinerja	.215	.139	.263	2.540	.027
	pemberdayaan karyawan	.260	.124	.260	2.564	.047
	kepuasan kerja	.251	.162	.298	2.932	.014

a. Dependent Variable: komitmen

Sumber: Data Olahan Peneliti. 2022

Dari tabel 8 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai Sig. sebesar 0,034. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai Sig. lebih kecil daripada nilai α ($0,014 < 0,05$). Artinya, variabel kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap variabel komitmen. Dan besarnya Beta (Koefisien jalur) variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen adalah 0,251 (PZY1).

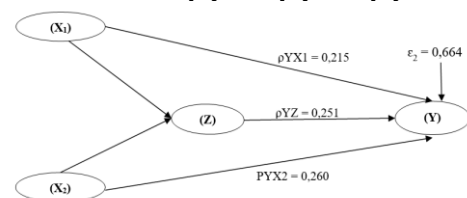
Dari analisis hubungan individual kedua variabel tersebut, persamaan yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{ZY} + \epsilon_2 Y$$

$$= 0,215X_1 + 0,260X_2 + 0,251Y + 0,664\epsilon_2$$

Jika persamaan tersebut digambarkan maka akan seperti berikut:

Gambar 7 $Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yz} + \epsilon_2$



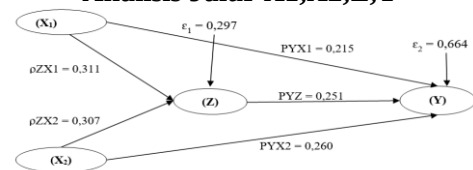
Berdasarkan data yang telah di olah oleh peneliti, maka dapat dihitung hubungan tidak langsung Penilaian Kinerja, Dan pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasi

Variabel	Hubungan		Total	Keterangan
	Langsung	Tidak langsung		
$X1 \rightarrow Z$	0,311		0,311	Kuat
$X2 \rightarrow Z$	0,307		0,307	Kuat
$X1 \rightarrow Y1$	0,297	$0,311 \times 0,251 = 0,078$	0,375	Kuat
$X2 \rightarrow Y1$	0,260	$0,307 \times 0,251 = 0,077$	0,337	Kuat
$Z \rightarrow Y1$	0,251		0,251	Sedang

Sumber: Data Olahan Peneliti. 2022

Dengan demikian, dapat disusun struktur lengkap analisis jalur yang baru sebagai berikut :

Gambar 8 : Struktur Lengkap Analisis Jalur X_1, X_2, Z, Y



PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Permodalan Siak

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui untuk koefisien jalur X_1 terhadap Z sebesar 0,609, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,823 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar

2,002 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 2,823 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,002, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Permodalan Siak

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui untuk koefisien jalur X_2 terhadap Z sebesar 0,366, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,123 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 4,123 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,002, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan kerja. pemberdayaan pada karyawan penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih produktif, dilibatkan dalam perusahaan, merasa dianggap, dan lain sebagainya. Sehingga, karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan di PT. Permodalan Siak. Apabila, karyawan merasa puas dengan suatu perusahaan, memungkinkan karyawan tersebut untuk komit terhadap organisasi/perusahaan lebih tinggi. Oleh karena itu, PT. Permodalan Siak tetap berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberdayakan karyawan sebaik-baiknya.

Pengaruh Pengaruh Kepuasan kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Permodalan Siak

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui untuk koefisien jalur Z terhadap Y sebesar 0,367, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,356 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 2,356 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,002, maka terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan Kepuasan kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil analisis, ada pengaruh signifikan yang signifikan dari kepuasan intrinsik pada komitmen organisasi ditemukan. Hanya kepuasan ekstrinsik yang secara signifikan berpengaruh positif pada komitmen berkelanjutan dan efek positif pada komitmen normatif. Dengan kata lain, peningkatan tingkat kepuasan ekstrinsik menyebabkan penurunan komitmen kontinuan dan peningkatan komitmen normatif. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu organisasi, seperti yang dilakukan PT. Permodalan Siak yang meningkatkan kepuasan kerja masing-masing karyawan sudah termasuk dalam kategori yang baik.

Pengaruh Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Permodalan Siak

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui untuk koefisien jalur X_1 terhadap Y sebesar 0,115, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,823 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 2,823 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,002, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Penilaian Kinerja terhadap Komitmen Organisasi. Studi mengungkap hal itu pada kepuasan kerja karyawan yang berhubungan positif dan dipengaruhi oleh keadilan dalam sistem penilaian, yang menghubungkan penilaian dengan promosi, kejelasan peran dan umpan balik tentang kinerja mereka.

Pengaruh Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Permodalan Siak

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui untuk koefisien jalur X_2 terhadap Y sebesar 0,565, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,368 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,002 sehingga dikarenakan t_{hitung} sebesar 3,368 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,002, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi. Didapat hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen. Kepuasan kerja akan meningkatkan kemauan seorang karyawan untuk mendapatkan kesempatan lebih dalam mengembangkan kreativitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaan sendiri.

Pengaruh Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil olahan data yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa variabel Penilaian Kinerja terhadap Komitmen Organisasi memiliki hubungan langsung sebesar 0,115. Dan variabel Penilaian Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,203 dan dengan total nilai 0,807. dapat simpulkan maka hipotesis diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Penilaian Kinerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Pemberdayaan Karyawan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil olahan data yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi memiliki

hubungan langsung sebesar 0,565. Dan variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,113 dan dengan total nilai 0,449. dapat simpulkan maka hipotesis diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang didapatkan setelah mengetahui hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan pada PT. Permodalan Siak (PT. PERSI) adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permodalan Siak. Hal tersebut membuktikan bahwa penilaian kinerja dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permodalan Siak. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Permodalan Siak. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi untuk meningkatkan komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penilaian kinerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Permodalan Siak. Hal tersebut membuktikan bahwa

penilaian kinerja dapat mempengaruhi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Permodalan Siak. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan dapat mempengaruhi untuk meningkatkan komitmen organisasi.
6. Penilaian Kinerja Terhadap Komitmen organisasi Melalui kepuasan kerja Karyawan Di PT. Permodalan Siak. Selain meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung, Penilaian Kinerja juga akan berdampak terhadap Komitmen organisasi.
7. Lebih besar pengaruh secara tidak langsung dari pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi Melalui kepuasan kerja daripada pengaruh secara langsung..

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pada PT. Permodalan Siak (PT. PERSI), diantaranya yaitu:

1. PT. Permodalan Siak perlu menjaga dan meningkatkan sistem penilaian kinerja mengingat skor nilai yang terendah, Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, disarankan untuk bisa mengimplementasikan program penilaian kinerja dengan baik kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasakan manfaatnya sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk kinerja mereka.
2. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi mengingat skor nilai yang terendah, Saya memiliki kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas kerja

saya. karyawan diharapkan mampu bekerjasama dengan pimpinan perusahaan dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan kegiatan yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan. Selain karena bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi, karyawan juga akan mendapatkan manfaat lain ketika mengikuti program program yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan seperti ilmu dan pengalaman yang baru.

3. Kepuasan kerja pada setiap karyawan memiliki peran mediasi yang cukup besar pada penelitian ini. Oleh karena itu, PT. Permodalan Siak perlu memperhatikan pengelolaan kepuasan kerja. Karena apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Oleh sebab itu, Perusahaan harus dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui aspek-aspek pendukung kepuasan kerja dan variabel lainnya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan lagi. Hal ini disarankan karena menariknya objek dan variabel penelitian ini. Selain itu, tidak semua perusahaan/organisasi memiliki sistem/cara penilaian kerja maupun pemberdayaan karyawan yang sama. Sehubungan dengan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, penelitian selanjutnya juga dapat memilih opsi variabel lain untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th ed.

- Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ferry Koesindratmono dan Berlian G. S., 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero), *Journal Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, INSAN* Vol. 13 No. 01, April 2011; 50-57 Alwi,
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hansen, Don R. dan Mowen, Marryanne M.. (2007). *Management Accounting*, 8 thEdition . Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans (2006) *Organizational Behavior: An Evidencce-Based Approach*. 12th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk penelitian*. bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D : IKAPI*
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali