**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN PRODUKSI DAN PENINGKATAN PROSES PRODUKSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT MULTI ANUGERAH DAYA GARMINDO**

***THE EFFECT OF EMPOWERMENT OF PRODUCTION EMPLOYEES AND IMPROVEMENT OF PRODUCTION PROCESSES ON COMPANY PERFORMANCE OF PT MULTI ANUGERAH DAYA GARMINDO***

**Ivi Ayu Saputri, Hasim As’ari**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

iviputri21@gmail.com, Hasimmercubuana@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misinya. Pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tentang kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan PT Multi Anugerah Daya Garmindo. Data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder yang merupakan gambaran umum PT Multi Anugerah Daya Garmindo serta jumlah karyawannya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi di PT Multi Anugerah Daya Garmindo. Sampel dari penelitian ini sejumlah 160 responden. Dan metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan PT Multi Anugerah Daya Garmindo.

**Kata kunci***: pengaruh pemberdayaan karyawan produksi, peningkatan proses produksi, kinerja perusahaan*.

**Abstract**

*Performance is a picture of the extent to which the success or failure of an organization in carrying out its main tasks and functions in realizing its goals, objectives, vision and mission. Empowerment of production employees and improvement of the production process is one of the factors that affect company performance. This study aims to determine the effect of empowering production employees and improving production processes on the performance of PT Multi Anugerah Daya Garmindo. Data from this study are primary data obtained from questionnaires and secondary data which is a general description of PT Multi Anugerah Daya Garmindo and the number of its employees. This research method uses quantitative methods. The population in this study were all production employees at PT Multi Anugerah Daya Garmindo. The sample of this study was 160 respondents. And the method of analysis uses descriptive analysis and multiple linear regression. The results of this study indicate that the empowerment of production employees and the improvement of the production process significantly influence the performance of the company PT Multi Anugerah Daya Garmindo.*

**Keywords*:*** *the effect of empowering production employees, improving production processes, company performance.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

 Industri manufaktur di Indonesia terus mengalami peningkatan produktivitas dan perluasan usaha. Peningkatan tersebut tidak terlepas dari meningkatnya kebutuhan pasar yang semakin bervariasi, sehingga menjadi pendorong bagi pelaku bisnis untuk bertumbuh dan memenuhi kebutuhan pasar tersebut, baik di dalam maupun luar negeri. Peningkatan tersebut ditunjukkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa terjadi peningkatan pertumbuhan produksi manufaktur selama tahun 2018. Pada Kuartal I tahun 2018, terjadi pertumbuhan sebesar 1,21%, sedangkan pada kuartal II dan III peningkatan mencapai 1,49%. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, pada tahun 2018, terdapat tujuh sektor unggulan dari industri manufaktur, yaitu sektor logam dasar, makanan dan minuman, alat angkut, mesin dan perlengkapan, kimia, farmasi, dan elektronik. Meskipun pada sektor makanan dan minuman yang memiliki pertumbuhan paling tinggi, namun ketujuh sektor tersebut menunjukkan bahwa pada sektor tersebut sedang terjadi peningkatan permintaan dan kebutuhan yang harus dipenuhi.

 Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan, usaha, dan kesempatan personel, tim, atau unit organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannnya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran-sasaran tertentu. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang dijadikan basis penelitian kinerja. Oleh karena itu, pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dapat dilakukan terhadap aktivitas dari berbagai rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang pelaksanaan suatu rencana dimana perusahaan memerlukan penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian tersebut.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari :

1. Pemberdayaan Karyawan Produksi terhadap Kinerja Perusahaan
2. Peningkatan Proses Produksi terhadap Kinerja Perusahaan

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Landasan Teori**

**Kinerja Perusahaan**

Mulyadi (2009), menyatakan kinerja adalah keberhasilan dalam mewujudkan sasaran-sasaran strategik perusahaan dan sasaran strategik perusahaan ini merupakan hasil penerjemahan misi, visi, keyakinan dasar, dan strategi perusahaan. Keberhasilan strategik yang dicapai organisasi atau perusahaan perlu diukur, oleh karena itu sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkannya.

**Pemberdayaan Karyawan**

pemberdayaan karyawan menjadi semakin penting selaras dengan persaingan selaras dengan persaingan yang kompetitif dalam era globalisasi dimana hanya perusahaan yang benar-benar *responsive* dan customer *oriented* yang akan bertahan. Sejauh mana perusahaan berorientasi pada pelanggan, yang pada gilirannnya ditentukan oleh tingkat fleksibilitas dan kemampuan adaptasi sangat bergantung pada modal manusiannya (pegawai). Maka tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi saat ini. Keunggulan kompetitif tersebut diyakini dapat tercipta melalui pemberdayaan karyawan (Zuhri, 2016).

**Peningkatan Produksi**

Pada hakikatnya produktivitas kerja akan banyak ditentukan oleh dua faktor utama (Zuhri, 2016) yaitu :

1. Faktor Teknis yaitu faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis
2. Faktor manusia yaitu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia didalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Disini ada dua hal pokok yang menentukan, yaitu kemampuan kerja (*ability*) dari pekerja tersebut dan yang lain adalah motivasi kerja yang merupakan pendorong kearah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja atas seseorang.

**Kerangka Pemikiran Teoritis**

#### Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pemberdayaan karyawan produksi (X₁)

 (X₁)

H₁

Kinerja Perusahaan (Y₁)

Peningkatan Proses Produksi (X₂)

 (X₂)

H₂

Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian 2019

**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Pemberdayaan karyawan produksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

H2 : Peningkatan proses produksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Peneliti bertujuan untuk membuktikan hipotesis, menggunakan instrumen penelitian, maka penelitian yang dilakukan peneliti termasuk penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme,* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Multi Anugerah Daya Garmindo. Waktu penelitian dilakukan pada 10 Oktober 2019-30 Desember 2020.

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari hingga kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Multi Anugerah Daya Garmindo. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana , tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Apa yang diambil dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2012). Maka sampel dari penelitian ini adalah diambil dari sebagian karyawan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo yang bekerja di bagian produksi.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Dokumentasi : yaitu teknik ini dipergunakan untuk mempelajari tentang keadaan. Dengan mempelajari dokumen-dokumen yang paling relevan dan mampu mendukung terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Langkah ini dilakukan guna memperoleh data dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan.
2. Kuisioner/Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang dikembangkan dari variabel penelitian. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Data yang diharapkan terkumpul dari angket adalah pemberdayaan karyawan produksi, peningkatan proses produksi dan kinerja perusahaan.

**Devinisi Operasional Variabel**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu :

1. Pemberdayaan Karyawan Produksi (X₁)

 Pemberdayaan karyawan produksi adalah tindakan perusahaan untuk memberikan kewenangan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi, kemampuan dan daya kerjanya, sehingga betul - betul karyawan tersebut dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dengan pengawasan minimal Zuhri (2016). Pemberdayaan karyawan produksi diukur dengan *The Perception of* *Empowerment* *Instrument* yang dikembangkan oleh Roller (1998), terdiri dari 15 item pertanyaan dengan *skala likert*, interval 1 sampai 5 yang mewakili interval sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

1. Peningkatan Proses Produksi (X₂)

Menurut Herawati dan Mulyani (2016) menyatakan bahwa proses produksi adalah cara, metode, dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada. Menurut Zuhri (2016) peningkatan proses produksi diukur menggunakan 10 item pertanyaan dengan *skala likert*, interval 1 sampai 5 yang mewakili interval sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Variabel Dependent, Variabel pada penelitian ini adalah Kinerja Perusahaan. Kinerja Perusahaan merupakan tingkat pencapaian perusahaan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mengoptimalkan pencapaian visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yang dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian dengan target atau dengan kinerja beberapa perusahaan di industri yang sama. Kinerja perusahaan diukur dengan tujuh indikator, mengacu pada penelitian Suhong Li, Bhanu Ragu-Nathan, T.S. Ragu-Nathan, S. Subba Rao (2004).

**Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif sebagai berikut:

Untuk variabel pemberdayaan karyawan dan peningkatan proses produksi diukur dengan skala sebagai berikut:

Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Tidak setuju (TS) diberi skor 2

Netral (N) diberi skor 3

Setuju (S) diberi skor 4

Sangat setuju (SS) diberi skor 5

Untuk variabel kinerja perusahaan diukur dengan skala sebagai berikut:

Menurun signifikan diberi skor 1

Menurun diberi skor 2

Sama seperti sebelumnya diberi skor 3

Meningkat diberi skor 4

Meningkat Signifikan diberi skor 5

Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jumlah yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokan kedalam kelas interval. Ukuran interval berguna untuk memberikan informasi tentang interval antara satu orang atau obyek dengan obyek lain. Jumlah kelas 5 sehingga kelas intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

Interval = Nilai maksimal – Nilai minimum

 Jumlah kelas

Interval =  = 0,8

Dari perhitungan tersebut dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

* 1. Nilai jawaban 1,00 s/d 1,79 = Penilaian STS/STB
	2. Nilai jawaban 1,80 s/d 2,59 = Penilaian TS / TB
	3. Nilai jawaban 2,60 s/d 3,39 = Penilaian CS /CB
	4. Nilai jawaban 3,40 s/d 4,19 = Penilaian S / B
	5. Nilai jawaban 4,20 s/d 5,00 = Penilaian SS / SB

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai dari variabel sebabnya (X).

**Uji Instrument Penelitian**

**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Instumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk. Validitas konstruk menentukan validitas alat ukur dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dan masing-masing item yang berupa pertanyaan atau pernyataan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Bila ternyata semua skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas konstruk dengan teknik *Product Moment*. Rumus Korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut : ”

rxy = 

**Keterangan :**

r xy = koefisien korelasi pearson *Product Moment*

$N $= Jumlah sampel

X$\sum\_{}^{} x $ = Jumlah skor total

xy = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

 x2  = Jumlah kuadrat skor butir

 y2  = Jumlah kuadrat skor butir

Syarat minimum untuk dianggap valid apabila nilai r ≥ 0,3 (Sugiyono, 2012).

**Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyak yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Koefisien reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien alpha yang dapat diterima adalah 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya berarti semakin baik hasil ukurnya maka dikatakan semakin reliabel. Pengujian tingkat reliabiitas ini menggunakan alat bantu komputer program SPSS 20.0 yang memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α).

**Uji Asumsi Klasik**

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa, konsisten dan layak untuk penggunaan model regresi dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskreditas dan data (Ghozali, 2006).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas, karena uji ini dapat secara langsung menyimpulkan apakah data yang ada terdistribusi normal secara statistik atau tidak. Untuk menentukan data berdistribusi normal dengan kriteria sebagai berikut : (Ghozali, 2006). Jika nilai sig (Asym. Sig) diatas 0,05 maka data berdistribusi normal Jika nilai sig (Asym. Sig) kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi adanya hubungan linier diantara variabel bebas dalam model regresi. Uji ini dapat dilihat dalam *Variance Inflator Factor/ Tolerance Value*.Batas dari VIF adalah 10, dan Tolerance Value diatas 1 maka terjadi multikolinearitas. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi berganda, serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan multikolinieritas dalam persamaan regresi, dapat diketahui dengan menggunakan toleransi variabel (*tolerance of variable*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*).Apabila suatu variabel mempunyai nilai toleransi dan VIF mendekati angka 1, maka tidak ada indikasi autokorelasi dalam suatu persamaan regresi linier berganda tersebut (Ghozali, 2006).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser dimana untuk melihat terjadi heteroskedastisitas atau tidaknya dengan cara melihat nilai signifikansi (Sig.) pada hasil SPSS. Jika variabel independen signifikan (p<0,05) mempengaruhi variabel dependen (absolut residual) maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

## Teknik Analisis Data

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono, 2012). Analisis berupa analisis distribusi frekuensi dan nilai mean aritmatic tentang hasil jawaban responden terhadap item-item pada variabel pemberdayaan karyawan produksi, peningkatan proses produksi dan kinerja perusahaan.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan mengunakan analisis Regresi Linier Berganda. Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan :

 Y = a + b1X1 + b2X2 + e

dimana:

a : adalah nilai konstanta dalam regresi

b : merupakan koefisien pada jalur antara dua variabel

X1 : Pemberdayaan karyawan produksi

X2 : Peningkatan proses produksi

e : Error term

Y : Kinerja perusahaan

## Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antar variabel dependen dan variabel independen secara bersamaan. Bila R negative berarti terdapat pengaruh linear negative antara X dan Y sempurna negative, bila R = 0 (nol) berarti tidak terdapat pengaruh linear, dan bila R positif bearti ada pengaruh linear antara X dan Y sempurna positif. Nilai korelasi berganda berkisar antar 0 sampai dengan 1, dimana koefisien korelasi berganda mendekati nol menunjukkan hubungan yang lemah dan koefisien korelasi mendekati angka 1 menunjukkan hubungan yang kuat.

## Uji Hipotesis Dengan Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independen (X1, X2, danX3) secara parsial atau individu terhadap variabel dependen (Y).

Langkah – langkah pengujian hipotesis

1. Merumuskan hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternative (Ha)

Misalnya : Ho = tidak ada pengaruh secara parsial pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan

Ha = ada pengaruh secara parsial pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan

1. Menetukan taraf signifikan (α), yaitu α = 5% atau 0.05
2. Menentukan alat statistika yang dipergunakan dengan kriteria pengujian.

Jika P > α = Ho diterima dan Ha ditolak.

Artinya, tidak ada pengaruh secara parsial pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan

Jika P < α = Ho ditolak dan Ha diterima.

Artinya, ada pengaruh secara parsial pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan.

1. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan (alat) statistika yang dipergunakan, yaitu dengan program SPSS (komputerisasi)
2. Mengambil kesimpulan

**ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

## Gambaran Umum Penelitian

Analisis data di dalam penelitian ini adalah terdiri dari analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi berganda, dan uji parsial. Namun demikian sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah dinyatakan valid dan reliabel.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan pada PT. Multi Anugerah Daya Garmindo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi sejumlah 550 karyawan. Pengambilan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 160 eksemplar, dan seluruh kuesioner dapat dikembalikan dan memiliki data yang lengkap. Sampel dalam penelitian ini adalah diambil dari sebagian karyawan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo, dengan metode *non probability sampling*. Kriteria yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Bagian Produksi PT. Multi Anugerah Daya Garmindo dan telah bekerja minimal 1 tahun terhitung dari Januari 2019. Dalam penelitian ini jumlah indikator yang digunakan sebanyak 32 sehingga jumlah sampel adalah 32 x 5 = 160 sampel. Pertanyaan pada kuesioner variabel pemberdayaan karyawan produksi diukur dengan *The Perception of* *Empowerment* *Instrument* yang dikembangkan oleh Roller (1998), terdiri dari 15 item pertanyaan, variabel peningkatan proses produksi dikembangkan oleh Zuhri (2016) diukur menggunakan 10 item pertanyaan, dan kinerja perusahaan diukur dengan tujuh indikator, mengacu pada penelitian Suhong Li, Bhanu Ragu-Nathan, T.S. Ragu-Nathan, S. Subba Rao (2004).

## Pengujian dan Hasil Analisis Data

**Uji Validitas**

Uji Validitas diperlukan untuk menguji apakah kuesioner yang akan digunakan valid dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian pada sampel karyawan PT Multi Anugerah Daya Garmindo. Kuesioner dibagikan kepada 30 responden yang dianggap memahami seluk beluk PT Multi Anugerah Daya Garmindo yaitu tim *management* PT Multi Anugerah Daya Garmindo seperti HRD, *Merchandiser* dan PPIC. Dengan n=30, masing-masing pertanyaan akan valid bila r hitung > r tabel atau *p value* < 0,05. Hasil uji validitas dijabarkan dalam Tabel 4.1 berikut ini:

### Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| No. Item | Variabel |  | r hitung | r tabel | Keterangan |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Pemberdayaan karyawan | PK1 | 0.734 | 0.155 | Valid |
| 2 |  | PK2 | 0.746 | 0.155 | Valid |
| 3 |  | PK3 | 0.882 | 0.155 | Valid |
| 4 |  | PK4 | 0.920 | 0.155 | Valid |
| 5 |  | PK5 | 0.408 | 0.155 | Valid |
| 6 |  | PK6 | 0.852 | 0.155 | Valid |
| 7 |  | PK7 | 0.695 | 0.155 | Valid |
| 8 |  | PK8 | 0.857 | 0.155 | Valid |
| 9 |  | PK9 | 0.912 | 0.155 | Valid |
| 10 |  | PK10 | 0.836 | 0.155 | Valid |
| 11 |  | PK11 | 0.893 | 0.155 | Valid |
| 12 |  | PK12 | 0.915 | 0.155 | Valid |
| 13 |  | PK13 | 0.858 | 0.155 | Valid |
| 14 |  | PK14 | 0.881 | 0.155 | Valid |
| 15 |  | PK15 | 0.680 | 0.155 | Valid |
| 16 | Peningkatan produksi | PP1 | 0.938 | 0.155 | Valid |
| 17 |  | PP2 | 0.893 | 0.155 | Valid |
| 18 |  | PP3 | 0.769 | 0.155 | Valid |
| 19 |  | PP4 | 0.848 | 0.155 | Valid |
| 20 |  | PP5 | 0.870 | 0.155 | Valid |
| 21 |  | PP6 | 0.587 | 0.155 | Valid |
| 22 |  | PP7 | 0.883 | 0.155 | Valid |
| 23 |  | PP8 | 0.875 | 0.155 | Valid |
| 24 |  | PP9 | 0.728 | 0.155 | Valid |
| 25 |  | PP10 | 0.900 | 0.155 | Valid |
| 26 | Kinerja | KIN1 | 0.820 | 0.155 | Valid |
| 27 |  | KIN2 | 0.674 | 0.155 | Valid |
| 28 |  | KIN3 | 0.901 | 0.155 | Valid |
| 29 |  | KIN4 | 0.870 | 0.155 | Valid |
| 30 |  | KIN5 | 0.872 | 0.155 | Valid |
| 31 |  | KIN6 | 0.821 | 0.155 | Valid |
| 32 |  | KIN7 | 0.879 | 0.155 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,155) pada taraf signifikansi 5 persen, sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas diperlukan untuk menguji apakah kuesioner/instrument yang digunakan untuk memperoleh informasi, dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Kuesioner dibagiakan kepada 30 responden yang dianggap memahami seluk beluk PT Multi Anugerah Daya Garmindo yaitu tim *management* PT Multi Anugerah Daya Garmindo seperti HRD, *Merchandiser* dan PPIC. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach.* Instrument dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya > 0,6. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.:

### Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach’s Alpha* | Keterangan |
| Pemberdayaan karyawan | 0.960 | Reliabel |
| Peningkatan produksi | 0.946 | Reliabel |
| Kinerja perusahaan | 0.924 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.2 menunjukkan nilai koefisien reliabilitas (*Crobach Alpha*) variabel pemberdayaan karyawan sebesar 0,960, peningkatan produksi sebesar 0,946, dan kinerja sebesar 0,924. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2012) bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Crobach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel (dapat diandalkan).

**Analisis Deskriptif**

**Deskripsi Karakteristik Responden**

**Jenis Kelamin Responden**

##### Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan perempuan. Data karaketeristik responden berdasarkan jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

### Tabel 4.3

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| Laki-laki | 35 | 21.9% |
| Perempuan | 125 | 78.1% |
| Total | 160 | 100.0% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 125 orang atau sebesar 78,1% dan sebanyak 35 orang atau sebesar 21,9% laki - laki. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Multi Anugerah Daya Garmindo untuk bagian produksi lebih banyak membutuhkan tenaga kerja perempuan.

**Umur Responden**

Berdasarkan umur responden, dapat dideskripsikan kriteria umur responden seperti ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

### Tabel 4.4

### Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Jumlah | Persentase |
| 21 - 30 tahun | 74 | 46.3% |
| 31 - 40 tahun | 67 | 41.9% |
| 41 - 50 tahun | 17 | 10.6% |
| > 50 tahun | 2 | 1.3% |
| Total | 160 | 100.0% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur 21 s/d 30 tahun yaitu sebesar 46,3% atau sebanyak 74 orang, responden yang berumur antara 31 - 40 tahun sebesar 41,9% atau sebanyak 67 orang, berumur antara 41 – 50 tahun sebesar 10,6% atau sebesar 17 orang dan lebih dari 50 tahun sebesar 1,3% atau 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo masih muda dan produktif.

**Tingkat Pendidikan Responden**

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu kelompok SMA, Diploma, Sarjana dan Pasca Sarjana. Data karaketeristik responden berdasarkan pendidikan formal ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut:

### Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| SMA | 158 | 98.8% |
| Diploma/Sederajat | 2 | 1.3% |
| Total | 160 | 100.0% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo mayoritas adalah SMA yaitu sebesar 98,8% atau sebanyak 158 orang, dan sisanya adalah diploma sebesar 1,3% atau 2 orang. Tingkat pendidikan formal karyawan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo mayoritas tamat SMA atau SMK, hal ini diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan bakat dan keterampilannya pada bidang konveksi.

**Masa Kerja Responden**

##### Berdasarkan masa kerja responden, hasil deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut:

### Tabel 4.6

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
| 1 - 2 tahun | 75 | 46.9% |
| 2- 3 tahun | 70 | 43.8% |
| > 3 tahun | 15 | 9.4% |
| Total | 160 | 100.0% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan mayoritas antara 1 – 2 tahun yaitu sebesar 46,9% atau sebanyak 75 orang, sedangkan distribusi masa kerja yang lain yaitu antara 2 – 3 tahun sebesar 43,8% atau sebanyak 70 orang, dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebesar 9,4% atau sebanyak 15 orang.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

**Pemberdayaan karyawan produksi**

Pemberdayaan karyawan produksi terdiri dari 15 item pertanyaan. Berikut ini jawaban responden mengenai variabel Pemberdayaan karyawan produksi.

### Tabel 4.7

### Penilaian Responden terhadap Pemberdayaan karyawan (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Pemberdayaan karyawan produksi | Mean | Kategori |
| 1 | memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan . | 4.46 | Sangat setuju |
| 2 | sering terlibat pada perubahan perencanaan di bagian produksi. | 3.79 | Setuju |
| 3 | bisa kreatif dalam menemukan solusi atas masalah di bagian produksi. | 4.10 | Setuju |
| 4 | terlibat dalam menentukan tujuan organisasi. | 3.36 | Cukup |
| 5 | bertanggung jawab atas hasil keputusan | 1.59 | Sangat tidak setuju |
| 6 | Masukan selalu diminta dalam merencanakan perubahan. | 3.74 | Setuju |
| 7 | bertanggung jawab atas apa yang lakukan. | 2.03 | Tidak setuju |
| 8 | bertanggung jawab atas hasil tindakan . | 2.59 | Tidak setuju |
| 9 | memiliki banyak otonomi dalam pekerjaan . | 3.56 | Setuju |
| 10 | secara pribadi bertanggung jawab atas pekerjaan yang lakukan. | 3.56 | Setuju |
| 11 | terlibat dalam keputusan yang memengaruhi . | 4.21 | Sangat setuju |
| 12 | membuat keputusan sendiri tentang bagaimana melakukan pekerjaan . | 3.39 | Cukup |
| 13 | merasa sama dengan atasan hampir sepanjang waktu. | 2.74 | Cukup |
| 14 | terlibat dalam menciptakan visi masa depan perusahaan . | 3.92 | Setuju |
| 15 | Gagasan dan masukan selalu dihargai | 4.61 | Sangat setuju |
| Mean total | 3.44 | Setuju |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dari 160 responden yang diambil sebagai sampel rata – rata menyatakan setuju yaitu sebesar 3,44 (setuju). Penilaian terendah pada item bertanggung jawab atas hasil keputusan dengan rata – rata sebesar 1,59 (sangat tidak setuju) dan penilaian tertinggi pada item gagasan dan masukan selalu dihargai dengan rata – rata sebesar 4,61 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap pemberdayaan karyawan produksi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, artinya pemberdayaan karyawan produksi di PT. Multi Anugerah Daya Garmindo sudah baik, karena karyawan memiliki kontrol pribadi dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan organisasi.

**Peningkatan proses produksi**

Peningkatan proses produksi terdiri dari 10 item pertanyaan. Berikut ini jawaban responden mengenai variabel Peningkatan proses produksi.

### Tabel 4.8

### Penilaian terhadap Peningkatan Proses Produksi (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Peningkatan proses produksi | Mean | Kategori |
| 1 | Perusahaan menetapkan standar pengendalian | 3.73 | Setuju |
| 2 | Perusahaan telah menggunakan SPC | 3.24 | Cukup |
| 3 | Pengukuran secara tepat dan sesuai dengan data | 4.42 | Sangat Setuju |
| 4 | Data sebagai dasar penilaian kinerja perusahaan. | 3.91 | Setuju |
| 5 | Data dianalisis dengan metode statistik | 2.93 | Cukup |
| 6 | Data ditampilkan di lokasi kerja | 4.72 | Sangat Setuju |
| 7 | Pendekatan manajemen kualitas | 3.95 | Setuju |
| 8 | Perbaikan dan perawatan alat | 3.48 | Setuju |
| 9 | Kebersihan serta kerapian tempat kerja | 3.96 | Setuju |
| 10 | Koreksi berdasarkan pengetahuan | 3.23 | Cukup |
| Mean total | 3.76 | Setuju |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa dari 160 responden yang diambil sebagai sampel rata – rata menyatakan tinggi yaitu sebesar 3,76 (setuju). Penilaian terendah pada item data dianalisis dengan metode statistik dengan rata – rata sebesar 2,93 (cukup) dan penilaian tertinggi pada item data ditampilkan di lokasi kerja dengan rata – rata sebesar 4,72 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap peningkatan proses produksi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, artinya perusahaan telah menetapkan standar pengendalian, menggunakan SPC (*Statistical Processing Control*), data sebagai informasi untuk menentukan performa karyawan, menggunakan pendekatan manajemen kualitas, dan perawatan alat/mesin dilakukan secara berkala.

**Kinerja perusahaan**

Kinerja perusahaan terdiri dari 7 item pertanyaan. Berikut ini jawaban responden mengenai variabel Kinerja perusahaan.

### Tabel 4.9

### Penilaian terhadap Kinerja perusahaan (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Kinerja perusahaan | Mean | Kategori |
| 1 | Market share (pangsa pasar) | 3.91 | Setuju |
| 2 | Return on investment (rasio laba). | 4.58 | Sangat Setuju |
| 3 | Pertumbuhan pangsa pasar. | 3.38 | Cukup |
| 4 | Pertumbuhan penjualan. | 3.18 | Cukup |
| 5 | Pertumbuhan rasio laba atas investasi | 3.69 | Setuju |
| 6 | Proﬁt margin atas penjualan | 3.49 | Setuju |
| 7 | Tingkat Persaingan secara umum. | 3.49 | Setuju |
| Mean total | 3.68 | Setuju |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa dari 160 responden yang diambil sebagai sampel rata – rata menyatakan tinggi yaitu sebesar 3,68 (setuju). Penilaian terendah pada item pertumbuhan penjualan dengan rata – rata sebesar 3,18 (cukup) dan penilaian tertinggi pada item Return on investment (rasio laba) dengan rata – rata sebesar 4,58 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja perusahaan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, artinya perusahaan telah memperoleh ROI (rasio laba) yang tinggi.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov.*  Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut :

### Tabel 4.10

### Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Standardized Residual |
| N | 160 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | .99369079 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .105 |
| Positive | .059 |
| Negative | -.105 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.326 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .059 |

Sumber : Hasil Output Asumsi Klasik, 2019

Uji normalitas pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa residual hasil analisis regresi memiliki *asymp.sig* sebesar 0,059 sehingga lebih besar dari 0,05, artinya data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Kriteria pengujian yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model regrasi yang diajukan tidak mengandung gejala multikolonieritas.

### Tabel 4.11

### Hasil Uji Multikolinieritas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .361 | .117 |  | 3.085 | .002 |  |  |
| X1 | .361 | .077 | .397 | 4.687 | .000 | .116 | 8.602 |
| X2 | .551 | .085 | .549 | 6.471 | .000 | .116 | 8.602 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output Asumsi Klasik, 2019

 Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedasitas**

Kriteria pengujian yaitu jika nilai p value lebih dari 0,05, maka model regrasi yang diajukan tidak mengandung gejala heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

### Tabel 4.12

### Hasil Uji Heterokedasitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .894 | .267 |  | 3.350 | .001 |
| X1 | .344 | .176 | .454 | 1.962 | .052 |
| X2 | -.361 | .194 | -.430 | -1.860 | .065 |

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Hasil Output Asumsi Klasik, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh nilai *p value* lebih dari 0,05. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedasitas.

## Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji t. Model analisis Regresi Linear Berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap Kinerja perusahaan pada PT. Multi Anugerah Daya Garmindo.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap Kinerja perusahaan mempunyai formula sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

### Tabel 4.13

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Koefisien Regresi (B) | Beta | thitung | Sig t | Keterangan |
| (Constant) | 0.361 |  |  |  |  |
| Pemberdayaan karyawan produksi | 0.361 | 0.397 | 4.687 | 0.000 | Signifikan |
| Peningkatan proses produksi | 0.551 | 0.549 | 6.471 | 0.000 | Signifikan |
| *Adjusted R Square* = 0,867*R Square* = 0,869(R) *Multiple R* = 0,932*Sig F* = 0,000F hitung = 519.932 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat ditulis persamaan model Regresi Linier Berganda yaitu pengaruh pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo sebagai berikut :

Y = 0,361+ 0,361X1 + 0,551X2

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui bahwa variabel pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perusahaan. Pengambilan keputusan diperoleh dari membandingkan nilai thitung dengan ttabel .

Hipotesis yang digunakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi, secara parsial terhadap Kinerja perusahaan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi, secara parsial terhadap Kinerja perusahaan (Y).

Kriteria pengujian :

Jika sig t hitung< 0,05maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig t hitung> 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak.

1. Pengujian thitung pada variabel Pemberdayaan karyawan produksi (X1)

Hasil perhitungan pada Regresi berganda diperoleh nilai thitung sebesar 4,687 dan sig (probabilitas) sebesar 0,000. Dengan demikian sig t 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pada variabel pemberdayaan karyawan produksi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perusahaan. Hipotesis pertama yang menyatakan “H1. Pemberdayaan karyawan produksi berpengaruh positif terhadap Kinerja perusahaan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo” **diterima.**

1. Pengujian terhadap t hitung pada variabel Peningkatan proses produksi (X2).

Hasil perhitungan pada Regresi Linear Berganda diperoleh nilai thitung sebesar 6,471 dan sig (probabilitas) sebesar 0,000. Dengan demikian sig t < 0,05 (0,000 < 0,05 ) maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pada variabel peningkatan proses produksi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua “H2. Peningkatan proses produksi berpengaruh positif terhadap Kinerja perusahaan PT. Multi Anugerah Daya Garmindo” **diterima.**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pemberdayaan karyawan produksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perusahaan. Ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 4,687 dan p value sebesar 0,000 < 0,05.
2. Peningkatan proses produksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perusahaan. Ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 6,471 dan p value sebesar 0,000 < 0,05.

**Saran**

Berdasar pembahasan dan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Multi Anugerah Daya Garmindo berkaitan dengan pengaruh pemberdayaan karyawan produksi dan peningkatan proses produksi terhadap kinerja perusahaan.

1. PT. Multi Anugerah Daya Garmindo sebaiknya lebih memprioritaskan pada penanganan masalah peningkatan proses produksi karena terbukti paling berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan data dan fakta di lapangan faktor data dianalisis dengan metode statistik untuk mengetahui penyebab penyimpangan masih dinilai paling rendah, sehingga pihak organisasi perlu melakukan input data dan informasi dalam program komputer/data base, kemudian diolah menggunakan metode statistik agar dapat diketahui jika ada penyimpangan dan untuk menetukan trend perkembangan produk di masa yang akan datang.
2. Pemberdayaan karyawan produksi perlu juga ditingkatkan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan, kemampuan karyawan ditingkatkan dalam pemecahan masalah (*problem solving*) dan memahami perasaan serta situasi kerja. Ide atau gasasan karyawan perlu dilakukan evaluasi dengan intensitas praktek lapangan yang dilakukan dengan standar kerja yang tepat, dan kompetensi karyawan perlu ditingkatkan dengan training *soft skill* dan *brain storming.*

**Daftar Pustaka**

Anbreen, Mazhar Gondal dan Aurangzeb Khan, (2008), “ Impact of team empowerment on team performance care of the telecommunications industry in Islamabad,” *International Review of Bussiness Regearch Pappers*

Arifin Alvin, Hamid Djamur dan Hakam M. Soe’oed. 2014 Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Vol : 8, No. 2.*

Assauri, Sofjan. 2008 *Manajemen Produksi dan Operasi*. (Edisi Revisi 2008). Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Dhyana, I Gusti Agung Kristana, dan I Gusti Ayu Dewi Adyani. 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol : 7, No.7.*

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gosh, Ajit Kumar, 2013. “Employee empowerment : a strategic tool to obtain sustainable cpmprtitive advantage, “ *International Journal of Management*

Herawati H dan Mulyani D., (2016), Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud. Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo, *Dinamika Global : Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.*

Huang, Andrew Tsu Tee; Rodney Anthony Stewards: dan Le chen (2013), “Identifying key enables to improve business performance in Taiwanesse electronic manufacturing companies“. *Griffith University Goald Coast Campus*

Kambey Fendy Levy. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Vol : 10, No. 2.*

Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T.S. and Rao, S.S. (2006), The impact of *Supply Chain Management* practices on competitive advantage and organizational performance, *Omega, Vol. 34 No. 2, pp. 107-24.*

Mulyadi dan Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan ke Sembilan

Nempung, Tibertius, (2013), “ The influence of work culture, empowerment and work motivation from productivity,”*IQSR-JBM*

Putri Adetya Viantry, dan I Komang Ardana. 2016 Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol : 5, No. 11.*

Roller, K (1998), *Measuring Empowerment. The Perception of Empowerment Instrument (PEI).*

Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Singh, Meera, (2013), Product quality for competitive advantage in marketing.” *International Journal of Bussiness and Management Invention*

Srimindarti Caecilia.2004. Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja. *Fakus Ekonomi. Vol.3, No.1, April*

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta.

Tielung Jaclyen. 2013 Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasai Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah VII Manado. *E-Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol : 1, No. 4.*

Zuhri A.S (2016) Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Produksi Dan Peningkatan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pt. Krakatau Steel, *e journal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.*