



The Influence of Organizational Commitment and Empowerment on Employee Performance at the Ternate City Agriculture Service

Andri Ningsih Slamet^{1*}, Zulaiha Husen², Ahmad Yani Abdurrahman³
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Corresponding Author: Andri Ningsih Slamet andriningsihsl3@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Organizational Commitment, Empowerment, Employee Performance

Received : 15, August

Revised : 16, September

Accepted: 24, October

©2023 Slamet, Husen, Abdurrahman:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the effect of organizational commitment and empowerment on employee performance. The population in this study were civil servants at the Ternate City Agriculture Service. Data collection in this study used a questionnaire which was distributed to 55 respondents who worked as employees at the Ternate City Agriculture Service. The results of this study indicate that; (1) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher organizational commitment, the higher the performance produced by employees, (2) empowerment has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher the empowerment, the higher the performance produced by employees, (3) organizational commitment and empowerment have a positive effect simultaneously on the performance of employees at the Agriculture Service Office of the City of Ternate. The test tool used is multiple linear regression analysis using the statistical package for social scientists (SPSS) 25.0 as the test tool.

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate

Andri Ningsih Slamet^{1*}, Zulaiha Husen², Ahmad Yani Abdurrahman³
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Corresponding Author: Andri Ningsih Slamet andriningsihsl3@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Pemberdayaan, Kinerja Karyawan

Received : 15, August

Revised : 16, September

Accepted: 24, October

©2023 Slamet, Husen, Abdurrahman:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 55 responden yang bekerja sebagai pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, (2) pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pemberdayaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, (3) komitmen organisasi dan pemberdayaan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan paket statistik untuk ilmuwan sosial (SPSS) 25.0 sebagai alat ujinya.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output" berupa produk barang atau jasa. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

Kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Sehingga kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

(Tobing, 2009) menyatakan komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan antara pekerja dengan organisasi, mempunyai pengaruh didalam keputusan untuk tetap di dalam organisasi dan akan menerima semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dikatakan berkomitmen kepada organisasi ketika tujuan mereka bersedia untuk mengarahkan usaha atas nama organisasi dan keyika mereka ingin mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi. Rendahnya komitmen organisasional mengakibatkan karyawan tidak berusaha dengan baik didalam mencapai tujuan organisasi.

Selain komitmen organisasional mempengaruhi kinerja pegawai, variabel pemberdayaan (empowerment) juga mempengaruhi kinerja. Secara konseptual menurut (Sukur et al.,2010) bahwa "empowerment may be defined as recognizing and releasing into organization the power that people have in their wealth of useful knowledge and internal motivation". Maksudnya adalah pencarian dan pengakuan kekuatan karyawan dalam organisasi dengan asumsi bahwa, pemberdayaan merupakan upaya pimpinan atau manajemen organisasi untuk mensinergikan pengetahuan karyawan dan keinginan atau motivasi intrinsic dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan (empowerment) dapat dilihat berdasarkan: sense of meaning, sense of competence, sense of determination and sense of impact. Faktor atau sub variabel ini dapat mendorong karyawan menghasilkan kinerja terkait untuk organisasi. Dengan demikian, karyawan yang diberdayakan dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai pada dinas pertanian menunjukkan bahwa:

1. Masih adanya pegawai yang dalam melaksanakan tugas belum sesuai dengan Standart Operating Procedure (SOP),
2. Masih adanya karyawan yang lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya karena masih tergantung kepada menunggu perintah dari atasan sehingga pemberdayaannya masih lamban,
3. Terjadinya kelambanan kerja, masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar

pekerjaannya, tingginya absensi karyawan, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja,

4. Kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dalam mencapai misi yang diharapkan dalam pelayanan masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional yang merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut (Sulianti & Tobing, 2009) komitmen organisasional memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh tiga indikator antara lain affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Menurut (Chairy, 2012) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan komitmen organisasional adalah keinginan dan keyaakinan yang konsisten untuk tetap menjadi anggota organisasi, menggunakan indikator; komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normative.

Indikator Kinerja

Menurut (Rajak et al., 2018) bahwa komitmen organisasional dapat diketahui melalui "tiga dimensi terpisah yaitu: (1) komitmen afektif (affective commitment), yakni perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai, (2) komitmen kontinyu (continuous commitment), adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan (3) komitmen normative (normative commitment) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis".

Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan strategi perusahaan untuk memberikan kesempatan atau ruang kepada karyawan dalam membuat keputusan dan kemampuannya sesuai tujuan perusahaan. Menurut (Spreitzer, 1995) pemberdayaan adalah tingkat kognisi pemberdayaan yang dirasakan oleh individu. Kognisi ini secara bersama-sama mencerminkan orientasi aktif terhadap peran suatu pekerjaan. Orientasi tersebut berarti orientasi dimana pekerja ingin dan merasa mampu dalam membentuk hasil karyanya sendiri dalam sebuah peran atau konteks pekerjaannya.

Indikator Pemberdayaan

Menurut (Spreitzer, 1995) Menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut;

1. Self determination: pemberdayaan karyawan terkait dengan perasaan bahwa mereka memiliki kebebasan, independensi dan kewenangan dalam melakukan aktivitas kerja;
2. Meaning: pemberdayaan karyawan terkait dengan perhatian anggota organisasi tentang pekerjaan dan kepercayaan mereka adalah penting;
3. Competence: pemberdayaan terkait dengan keyakinan mereka tentang kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk pertumbuhan/pengembangan terkait dengan tantangan baru; dan
4. Impact: pemberdayaan karyawan dimana anggota organisasi aktif di dalam organisasi berkaitan dengan tindakan dan pengambilan keputusan yang memiliki pengaruh terhadap kesuksesan organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut (Marwan et al., 2020) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kualitas personal, kooperatif, tanggung jawab, dan inisiatif.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Bernardin, 2010) terdapat enam indikator kinerja, yaitu:

1. Quality: terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal memenuhi maksud dan tujuan;
2. Quantity: terkait dengan jumlah produksi, dinyatakan dalam satuan tertentu atau jumlah siklus penyelesaian kegiatan;
3. Timelines: terkait dengan ketepatan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tingkat dimana suatu kegiatan diselesaikan dalam jangka yang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain;
4. Cost-effectiveness: terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi;
5. Need for supervision: terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi pekerjaan tanpa eksistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan;
6. Interpersonal impact: terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan rasa harga diri (self-esteem), keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku pegawai yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Indikator ini digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, kualitas personal, kooperatif, tanggung jawab dan inisiaif.

Hubungan komitmen organisasional dan kinerja pegawai

Komitmen organisasional harus diketahui melalui system evaluasi kerja dari pimpinan yang dapat dilakukan dengan melihat atau mengukur komitmen pegawai. Dimensi yang menjadi ukuran komitmen pegawai terhadap organisasional itu sendiri terdiri dari: komitmen efektif, kontinyu, dan komitmen normative.

Penelitian mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh, Supiyanto (2015) dan Mardian & Dewi (2015) yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

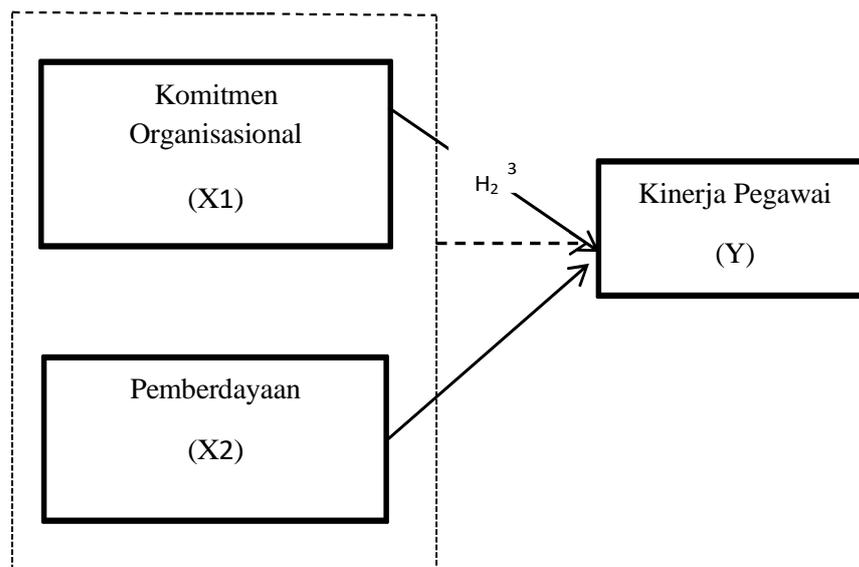
Menurut (Luthans, 2008): pemberdayaan (empowerment) adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab anggota organisasi tanpa meminta persetujuan orang lain. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa para karyawan perlu di perdayakan oleh organisasi atau pimpinan sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuannya dan mampu mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hal ini secara empiris telah dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadzilah (2006), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosro.

Hubungan Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan dapat menentukan bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Dalam peningkatan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti komitmen organisasional dan pemberdayaan. Hasil penelitian dari (Irawati et al, 2019) mengatakan bahwa komitmen organisasional dan pemberdayaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan konsep dari masing-masing variabel diatas yang menjelaskan adanya keterkaitan antara variabel Komitmen Organisasional (X1), variabel Pemberdayaan (X2) yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Guna menjelaskan variabel tersebut, berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari kuisisioner, sedangkan data sekunder didapat dari beberapa jurnal, buku, data dari Dinas Pertanian Kota Ternate yang beralamat di Jl. Cengkeh Afo, Maliaro, Kec. Ternate Tengah, Kota Ternate, Maluku Utara. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PNS pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Dengan responden sebanyak 55 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan dan reliabilitas diuji dengan bantuan program SPSS for Windows release 23.0. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan- pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson (validitas isi/content validity) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan-pernyataan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r table dengan r hitung. Instrumen dikatakan valid bila mana r hitung dari setiap butir pertanyaan pada masing-masing variable $> 0,05$ Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisiens korelasi berkategori sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Nilai r	Ket	Cronbach'sAlpha
Komitmen Organisasional	X1.1	0,713	Valid	0,628
	X1.2	0,848	Valid	
	X1.3	0,802	Valid	
Pemberdayaan	X2.1	0,758	Valid	0,710
	X2.2	0,696	Valid	
	X2.3	0,704	Valid	
	X2.4	0,777	Valid	
Kinerja Pegawai	X3.1	0,484	Valid	0,777
	X3.2	0,695	Valid	
	X3.3	0,563	Valid	
	X3.4	0,719	Valid	
	X3.5	0,648	Valid	
	X3.6	0,765	Valid	
	X3.7	0,708	Valid	

Sumber: data primer diolah, 2023

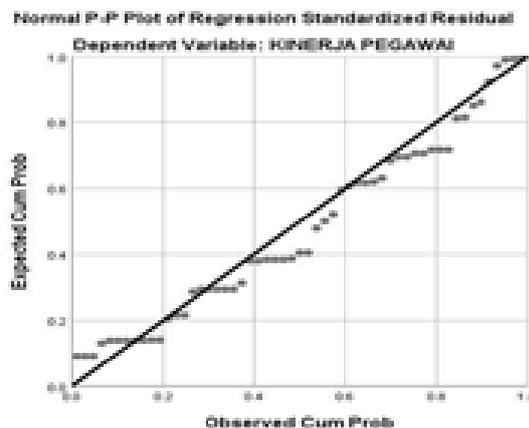
Hasil analisis uji validitas seperti yang disajikan pada table 4.2 untuk variabel komitmen organisasioanal, pemberdayaan, dan kinerja pegawai validitas pada taraf signifikansi 5%. Dimana tiap pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0.05 dengan nilai r table sebesar 0,224 . Artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor-skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atas model yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal dan tidak terjadi multikolenialitas dalam penelitian ini dan setelah itu melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi linear.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji P-P plot. Dasar pengambilan keputusan pada uji P-P plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Gambar 2. Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan antar variable dalam suatu model sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

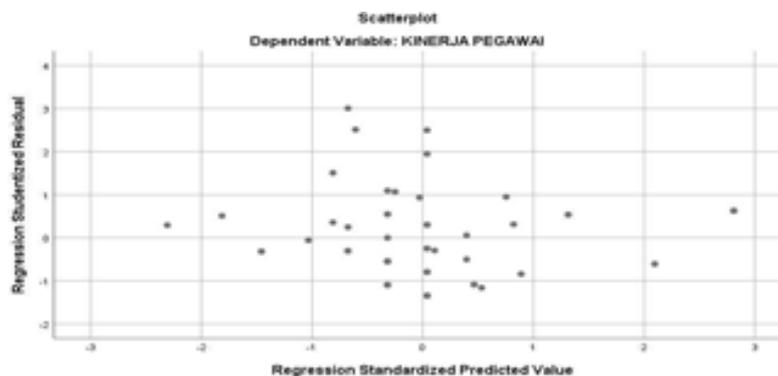
Variable	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasional	0,697	1,435	Tidak terjadi Multikolinieritas
Pemberdayaan	0,697	1,435	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Hasil perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $<0,01$ dan juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari kedua variabel independen yang diuji tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dengan model regresi.

Uji Heteroskedesitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat kesamaan varian dari suatu residual suatu pengamatan yang lain. Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien- koefisien regresi menjadi tidak efisien seperti yang terlihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Regression Standardized Predicted Value

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable impenden terhadap dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 23. Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Constant	16,847	5,612	0,000
Komitmen Organisasional	0,450	2,222	0,031
Pemberdayaan	0,535	2,525	0,015
R	0,571		
R Square	0,325		
F	12,546		
Sig	0,000		

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,847 + 0,450X_1 - 0,535X_2 + e$$

Nilai Constant sebesar 16,847 menyatakan bahwa variabel independen Komitmen Organisasional (X_1), dan Pemberdayaan (X_2) sama dengan nol maka variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 16,847 satuan.

Nilai Koefisien $\beta_1 = 0,450X_1$ menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Komitmen Organisasional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,450.

Nilai Koefisien $\beta_2 = 0,535 X_2$ menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Pemberdayaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,535.

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan Regression Linear Berganda dimana akan diuji secara empiris untuk mencari hubungan variabel Komitmen Organisasional (X_1), dan Pemberdayaan (X_2), sama dengan nol maka variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.8 disimpulkan tentang uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pada output regresi diperoleh angka signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,031. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga menyatakan bahwa secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate dan dapat disimpulkan bahwa H_1 di terima karena didukung oleh data dan sesuai dengan ekspektasi penelitian.
2. Pada output regresi diperoleh angka signifikansi untuk variabel Pemberdayaan adalah 0,015. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga menyatakan bahwa secara parsial Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

Pertanian Kota Ternate dan dapat disimpulkan bahwa H2 di terima karena didukung oleh data dan sesuai dengan ekspektasi penelitian.

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan hasil uji simultan yang ditampilkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 12,546, hal ini berarti nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki angka signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut (Iles, 2000) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional dapat dilihat dari keseriusannya dalam bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pengembangan organisasi. Ketulusan dalam bekerja adalah manifestasi dari penerimaan dan kepatuhan seseorang terhadap visi, misi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Suwardi & Utomo, 2011), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan baik secara serempak maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Sekda Kabupaten Pati.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pemberdayaan (empowerment) memiliki angka signifikan 0,015 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate, maka dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya Pemberdayaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel pemberdayaan seluruh item yang masuk pada kategori baik atau tinggi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 4,09. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Anuraga et al., 2017), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan baik secara serempak maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tabanandengan.

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dan pemberdayaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa ada paksaan akan memberikan hasil yang baik dan menumbuhkan komitmen organisasional pegawai terhadap instansi dan pada akhirnya pegawai tersebut bersedia memberikan kesetiaan, memiliki keinginan untuk mengembangkan diri, bersedia bekerja keras, rela berkorban, peduli akan kelangsungan hidup instansi demi pencapaian organisasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan terus meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawati et al, 2019) yang menunjukkan hasil komitmen organisasional dan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Sehingga apabila, komitmen organisasional tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasional rendah maka kinerja pegawai juga rendah pada.
2. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Sehingga apabila, pemberdayaan tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika pemberdayaan rendah maka kinerja pegawai juga rendah.
3. Komitmen organisasional dan Pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Ternate. Sehingga apabila, komitmen organisasional dan pemberdayaan pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, sebaliknya akan terjadi jika kedua variabel rendah maka kinerja pegawai juga rendah.

PENELITIAN LANJUTAN

Bagi peneliti yang akan datang yang ingin mengembangkan penelitian ini perlu melakukan penelitian dengan memperluas objek penelitian, variabel dan Indikator serta asumsi-asumsi yang lebih relevan sehingga memiliki hasil yang bisa digenerasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i09.p05>
- Bernardin, H. John. (2010). *Human resource management, An experiential approach, Fifth (5th ed.)Edition*. New York: McGraw- Hill Companies, Inc.
- Chen, Kok Pooi, 2011. :A Study on The Impact of Empowerment on Employee Performance in the Automotive Industry in Malaysia". Thesis of Human Resouce Management, Malaysia University.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37.
- Marwan., Rajak. A., & Yallo. M. A., "Pengaruh Locus Of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate"., ISSN: 2354-855X *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, Vol. 6, No. 1, Oktober 2018., Vol.6, No. 1, 2018, 1-97 ISSN: 2534-855X., <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011., Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1, Ayat 3.
- Putri, R. K., & Amalia, S. (2018). Berbagi Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Publikasi Ilmiah Dosen. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 114-125.
- Sukur, P. A., Khairun, U., Jabid, A. W., Khairun, U., Rajak, A., & Khairun, U. (2010). e-ISSN: 2686-5009 Organizational Commitment in Mediating the Influence between Employee Empowerment and Performance at PT Anugerah Fasad Sejati. 1.