

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA.**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, LABOR DISCIPLINE, AND EMPLOYEE EMPOWERMENT TO, EMPLOYEE PERFORMANCE AT NATIONAL LAND AGENCY OF NORTH CELEBES*

Oleh:

Gerald Rapar<sup>1</sup>  
Christoffel Mintardjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : [geraldrapar@gmail.com](mailto:geraldrapar@gmail.com)

[christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. Seluruh populasi di jadikan sampel yaitu 63 orang karyawan. analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, uji hipotesis. Hasil penelitian yaitu: komitmen organisasi, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. Saran yaitu: mengingat disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara, maka pihak kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara baik pimpinan maupun manajemen harus memperhatikan variabel disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perusahaan mereka.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, disiplin kerja, pemberdayaan karyawan, kinerja karyawan

**Abstract:** The purpose of this study to determine the influence of organizational commitment, labor discipline, and employee empowerment partially and simultaneously toward performance of employees at national land agency of north celebes. The population of the sample 63 employees. Analysis of data using validity and reliability test, multiple linear regression, hypothesis testing. Results of the study are: organizational commitment, labor discipline, and employee empowerment simultaneously significantly influence employee performance in national land agency of north celebes. Organizational commitment partially does not significantly effect on employee performance in national land agency of north celebes. Labor discipline partially does significant effect on employee performance in national land agency of north celebes. Employee empowerment partially does significant effect on employee performance in national land agency of north celebes. Suggestions are: because the labor discipline, and employee empowerment has significant positive effect and contributes greatly to the performance of employees at national land agency of north celebes, leadership and management of national land agency of north celebes must pay attention to the variables labor discipline, and employee empowerment in order to improve the performance of their company's employees

**Keywords:** organizational commitment, labor discipline, and employee empowerment, employee performance

## PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Pada zaman yang berkembang dan penuh persaingan ini setiap organisasi pasti sangat menuntut para karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik serta maksimal. Akibat terjadinya perubahan pesat ekonomi secara keseluruhan dan informasi yang dapat diperoleh dengan mudah, untuk itu perlu penyesuaian improvisasi, dan perubahan agar dapat berkembang juga bertahan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi memperkuat diri agar dapat bersaing, sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan di setiap kegiatan organisasi. Manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Masalah Kinerja adalah suatu yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan. Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu bagian penting memajukan pembangunan pemerintahan kota Manado. Keberhasilannya tak lepas dari hal peran kinerja karyawannya. Suatu organisasi pasti akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan berpengaruh organisasi terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen Organisasi

Tobing (2009:31) komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan dedikasi individu dalam memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Majorsy (2007:64) menyatakan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

## **Disiplin Kerja**

Arifin, & Barnawi (2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Fathoni (2006: 172) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## **Pemberdayaan Karyawan**

Chasanah (2008) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi. Robert dan Gilbert dalam Damanik dan Pattiasina (2009:93), pemberdayaan adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagi kendali dan mempengaruhi peristiwa dan intistusi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

## **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut hadari nawawi adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

## **Penelitian Terdahulu**

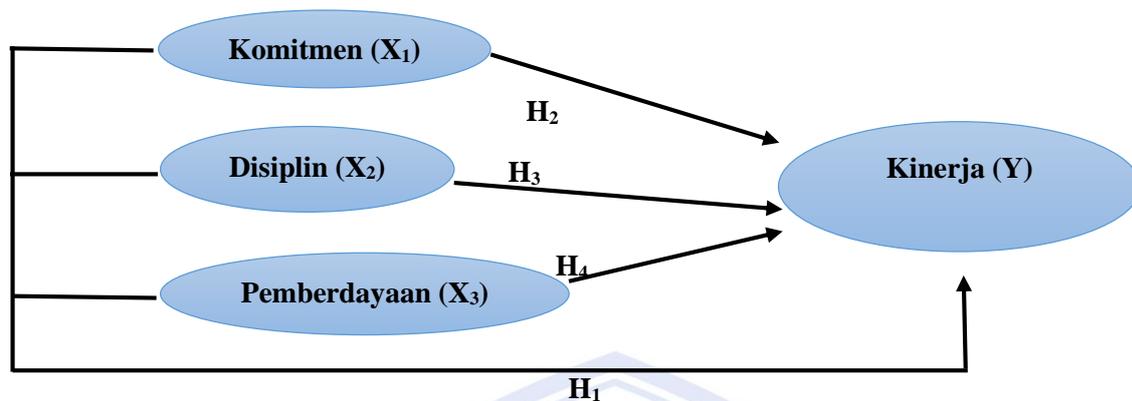
Warongan (2014) meneliti tentang pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komintmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo.

Lagale (2014) meneliti tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada pt. PLN (Persero) Area Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitian adalah pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, diperoleh kesimpulan juga bahwa model sudah fit atau cocok. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja secara bersama berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Ishak (2016) dengan judul penelitiannya lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Hasil penelitian adalah lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1. Kerangka berpikir penelitian**

*Sumber: Kajian Teori 2016*

## Hipotesis

- H1: Variabel Komitmen Organisasi (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 H2: Variabel Disiplin Kerja (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 H3: Variabel Pemberdayaan Karyawan (X3) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 H4: Variabel Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pemberdayaan Karyawan (3) diduga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan tujuan, Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara yang beralamatkan di; Jl. 17 Agustus Manado, Sulawesi Utara

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara yang berjumlah sebanyak 63 orang. Sekaran (2006) diperlukan ketelitian dan keyakinan dalam menentukan jumlah ukuran sampel penelitian, semakin tinggi tingkat ketelitian yang diinginkan, maka semakin besar ukuran sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel sebanyak 63 orang karyawan dengan kriteria karyawan bersedia dengan jujur mengisi kuesioner dan dikembalikan kepada peneliti.

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pemberian kusioner dan melakukan observasi terhadap pegawai

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data secara analisis statistik dilakukan dengan menggunakan Normal P-P Plot. Plot grafik menunjukkan di mana asumsi normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik mendekati sumbu diagonalnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau tolerance value diatas 0,10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots regresi, dimana jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Disebut berganda karena banyaknya faktor (dalam hal ini variabel) yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang dihasilkan adalah baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

### Uji t

Uji statistik t (parsial) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

### Definisi Operasional

1. *Komitmen organisasi (X1)* Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi Luthans (2008). Indikatornya:
  - a. Kedekatan emosional.
  - b. Kewajiban.
  - c. Kesetiaan.
  - d. Kebanggaan.
  - e. Perasaan gembira.
2. *Disiplin Kerja (X2)* Disiplin Kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi. Indikatornya:
  3. Ketepatan waktu.

4. Pemanfaatan waktu kerja.
  5. Ketaatan peraturan.
  6. Pemahaman penggunaan alat.
  7. Kehadiran.
8. Pemberdayaan Karyawan (X3) Keinginan untuk beraktifitas karena ketertarikan atau untuk mendapatkan kesenangan dan kepuasan diri sendiri yang didapat melalui pengalaman. Thomas & Velthoust (1990) dalam Gretchen M. Spreitzer, 1995. Indikatornya:
    - a. Sumbangan kontribusi.
    - b. Pemahaman tugas.
    - c. Kewenangan pengambilan keputusan.
    - d. Kemandirian.
    - e. Keterlibatan secara berkelompok.
  9. Kinerja Karyawan (Y) Kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wirawan, 2009). Indikatornya:
    - a. Kualitas.
    - b. Kuantitas.
    - c. Efektifitas.
    - d. Kreativitas.
    - e. Meminimalkan kesalahan

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

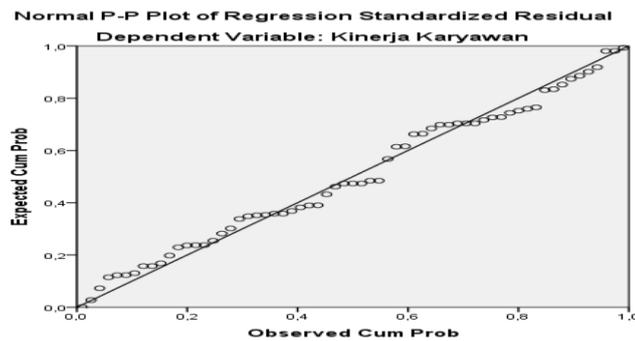
Variabel	Pernyataan	Uji Validitas dan Reliabilitas				
		Pearson Correlation	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,817	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,719	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,771	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,714	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,698	0,000	Valid		
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,783	0,000	Valid	0,781	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,757	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,691	0,000	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,698	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,631	0,000	Valid		
Pemberdayaan Karyawan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,546	0,000	Valid	0,725	Reliabel
	X <sub>3.2</sub>	0,572	0,000	Valid		
	X <sub>3.3</sub>	0,700	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,640	0,000	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0,481	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,717	0,000	Valid	0,778	Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,786	0,000	Valid		
	Y <sub>1.3</sub>	0,678	0,000	Valid		
	Y <sub>1.4</sub>	0,656	0,000	Valid		
	Y <sub>1.5</sub>	0,685	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ( $> CR$ ) sebesar 0,30.

Terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

## Uji Normalitas

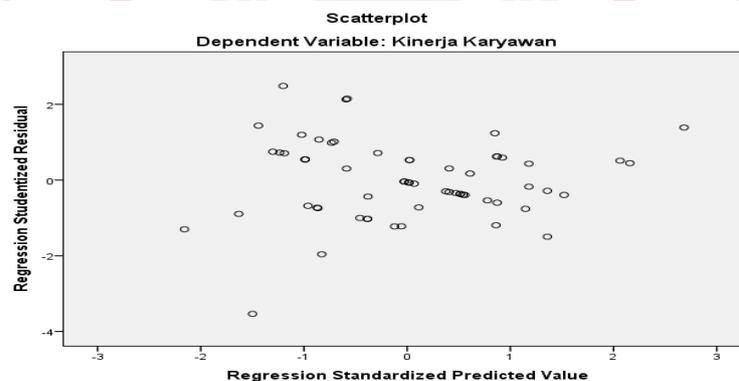


**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: olahan data SPSS versi 23, 2016

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: olahan data SPSS versi 23, 2016

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai(Y).

**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	,711	1,407
Disiplin Kerja	,692	1,445
Pemberdayaan Karyawan	,875	1,143

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk komitmen organisasi ( $X_1$ ), disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Pemberdayaan Karyawan ( $X_3$ ) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Analisis Regresi Ganda****Tabel 3. Analisis Regresi Ganda****Persamaan Regresi Ganda**

Variabel	B
(Constant)	
Komitmen Organisasi	,711
Disiplin Kerja	,692
Pemberdayaan Karyawan	,875

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Melihat koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,077 - 0,045 X_1 + 0,261 X_2 + 0,334 X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa:  $a = 9,077$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah 9,077.

Koefisien  $b_1 = -0,045$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_1$  atau komitmen organisasi, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komitmen organisasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,045 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Koefisien  $b_2 = 0,261$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_2$  atau disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,261 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

Koefisien  $b_3 = 0,334$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_3$  atau pemberdayaan karyawan yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor pemberdayaan karyawan akan meningkatkan kinerja pegawai konsumen sebesar 0,334 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 4. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63,694	3	21,231	7,380	,000 <sup>b</sup>
Residual	169,734	59	2,877		
Total	233,429	62			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel di atas uji F atau Tabel Anova diuji menggunakan SPSS 23. Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,380 dengan tingkat signifikansi  $F_{sebesar}$  0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,050 (<0,05 atau 5%). Hasil ini berarti bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Uji t (parsial)****Tabel 5. Uji Parsial**

	t	sig
(Constant)	3,581	,001
Komitmen Organisasi	-,454	,652
Disiplin Kerja	2,271	,027
Pemberdayaan Karyawan	3,108	,003

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

1. Pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,652 lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis nul ( $H_0$ ) diterima; sekaligus menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis alternatif ini maka demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: **komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**
2. Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis alternatif ini maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: **disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**
3. Pengaruh secara parsial antara pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ), berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 5 diperoleh nilai signifikansi (sig.) t untuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis nul ( $H_0$ ) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis alternatif ini maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: **pemberdayaan karyawan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

**Koefisien Korelasi Berganda****Tabel 6. Koefisien Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,522 <sup>a</sup>	,273	,236	1,696	1,426

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel 6 ringkasan model (*model summary*) dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda ( $r$ ) dari model hubungan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, pemberdayaan karyawan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,522. Demikian maka pengaruh antara variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pemberdayaan karyawan pegawai adalah kuat.

Melihat besarnya kontribusi dari komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,273. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, pemberdayaan karyawan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,273 atau 27,3% sedangkan sisanya sebesar 0,727 atau 72,7% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. Hasil penelitian dapat dilihat dalam tabel 5 dalam uji t model regresi asli hanya variabel disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan yang memiliki pengaruh dengan nilai signifikan yaitu 0.027 dan 0.003 sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yaitu 0.652 sedangkan nilai signifikan harus kurang dari 0,005 ( $\text{sig} > 0.005$ ). Hal ini berarti bahwa model regresi sudah fit atau cocok hingga taraf signifikansi 1% dan variabel disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0.652. Komitmen organisasi yang ditunjukkan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara masih kurang karyawan dan juga manajer yang dampak negatifnya bisa menimbulkan kurang ketidaknyamanan dalam bekerja yang lebih parah bisa menimbulkan perasaan untuk pindah dan kurang nyaman.

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.027, disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara, Seperti tiba di kantor sebelum jam masuk, keluar atau pulang kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan, apabila tidak dapat hadir, karyawan tersebut harus memberikan alasan yang masuk akal dan dapat diterima, dan menaati semua aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.

## Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.003, pemberdayaan karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara seperti semangat yang tinggi menyelesaikan tugas yang diberikan, percaya diri akan kemampuan untuk mengambil keputusan dan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara..
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara.
3. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara.
4. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara.

### Saran

1. Bagi perusahaan kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara agar karyawan dapat mampu dalam meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan agar kedepannya karyawan-karyawannya bisa selalu padu dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan variabel. komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara.
2. Untuk kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi utara. harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun di luar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja.
3. Bagi peneliti lainnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian yang baru, sehingga dapat diperoleh temuan-temuan lain yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya P. Ishak. (2016). *Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada pt. asuransi jiwa raya manado.*
- Arifin, & Barnawi. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan.* Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Chasanah, N. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY Semarang).* Jurnal Studi Manajemen & Kinerja, Volume 5, Nomor 3, Agustus, Tahun 2008, halaman 15-30.
- Davis, Keith & John W Newstorm 1995. *Human Behavior at Work.* (8th Ed). San Fransisco: McGraw Hill, Inc.
- Fathoni Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta.*

- Gilbert dan Robert. 2009. *Buku Pintar Pekerja Sosial Jilid 2*. Alih Bahasa: Juda Damanik, Chintya Pattiasina. Jakarta: Gunung Mulia.
- Hadari Nawawi, (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri Yogyakarta*: Gadjah Mada University Press.
- Lagale, Denis G. (2014). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Pt. PLN (Persero) Area Manado*.
- Luthans, Fred (2008). *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Majorsy, Ursa. 2007. "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma". *Jurnal Psikologi*, Volume 1 No. 1. Hal 64-74 Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Thomas, K. W., dan Velthouse, B. A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1: 31-37.
- Warongan, Jonathan. (2014). *Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo*.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Manajemn Sumberd Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.