

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KUALITAS DISIPLIN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PEMBERDAYAAN
PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**

Daeng Massekre^{*1}, Mashur Razak^{*2}, Anshar Daud^{*3}

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Maassar

^{*2}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Maassar

^{*3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Maassar

E-mail : ^{*1}massekredaeng@gmail.com, ^{*2}mashur_razak@yahoo.co.id ^{*3}anshar@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja dan kualitas disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pegawai. Kualitas disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pegawai. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai. Kualitas disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kualitas Disiplin Pegawai, Pemberdayaan Pegawai Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work commitment and the quality of employee discipline on employee performance through employee empowerment at the Transportation Agency of Selayar Islands Regency.

The method used is in the form of a survey method through distributing questionnaires. The research sample consisted of 100 respondents, with sampling using sampling purposive technique. The data analysis method used is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and path analysis.

The results of the study concluded that work commitment has a positive and significant effect on employee performance. The quality of employee discipline has a positive and significant effect on employee performance. Employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance. Work commitment has a positive and significant effect on employee empowerment. The quality of employee discipline has a positive and significant effect on employee empowerment. Work commitment has a

positive and significant effect on employee performance through employee empowerment. The quality of employee discipline has a positive and significant effect on employee performance through employee empowerment.

Keywords: *Work Commitment, Quality Of Employee Discipline, Employee Empowerment And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya komitmen kerja dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras. Sumber Daya Manusia di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar perlu ditingkatkan, yaitu dengan menerapkan pemberdayaan pegawai seoptimal mungkin. Hal ini didasarkan atas kondisi nyata yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar, terutama kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Mengingat kenyataan tersebut, pemberdayaan pegawai merupakan kebutuhan pasti demi Peningkatan kinerja pegawai yang bertujuan untuk mengubah pegawai menjadi pegawai yang menguasai pekerjaan disegala sektor, peningkatan kinerja tentu saja tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi, dengan mendasarkan pada asumsi dan karakteristik penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar, maka kami dapat melihat, merasakan dan menangkap adanya gejala menarik untuk dikaji : bagaimana komitmen kerja, dan kualitas disiplin terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai demi terciptanya tujuan organisasi.

Pentingnya pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi Pemerintah merupakan hal yang sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi, disamping sumberdaya lainnya berupa peralatan, mesin dan teknologi, dalam pencapaian tujuannya. Pegawai atau karyawan dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah komitmen kerja dari organisasi tempat mereka bekerja. Pemberdayaan pegawai yang rendah cenderung akan melemahkan semangat pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar harus memperhatikan hal ini, karena Pemberdayaan pegawai yang diberikan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar masih sangat kurang, maka perlu pemberdayaan pegawai kepada seluruh pegawai. Pemberdayaan pegawai dan kualitas disiplin merupakan salah suatu hal penting yang dalam untuk meraih keberhasilan suatu proses pekerjaan, karena terdapat unsur pendorong bagi seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sendiri maupun secara kelompok. Jika dilihat dari segi organisasi, maka pegawai yang berkomitmen kerja yang rendah akan berpengaruh pada turn over, tingginya ke tidak hadir, serta meningkatnya kelambanan pekerjaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

Dari studi pengamatan yang dilakukan mengenai budaya disiplin organisasi yang terbentuk di Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah budaya organisasi melalui pendekatan dari atas ke bawah. Pendekatan dari atas ke bawah menunjukkan bahwa pimpinan mengharuskan setiap pegawai berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap pegawai wajib mentaati dan mematuhi aturan yang ada serta menghormati atasannya, disiplin dan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan kode etik dalam organisasi. Namun hal tersebut tidak direspon dengan positif oleh sebagian pegawai yang ada di organisasi tersebut karena masih ada pegawai yang berkarakter dan berperilaku tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan,

tidak mau bekerja sama dengan sesamanya pegawai, tidak disiplin dalam mematuhi jam kerja (masuk dan keluar kantor), dan kurang rasa saling menghormati sesama rekan kerja.

Peneliti tertarik mengangkat judul penelitian dengan Judul Pengaruh Komitmen Kerja dan Kualitas Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar karena peneliti melihat masih ada staf atau pegawai yang mempunyai perilaku kerja sebagai berikut : (1) Bekerja tidak konsisten atau tidak sesuai langkah-langkah/alur pekerjaan berdasarkan tugas, pokok dan fungsi sehingga dalam menindaklanjuti pekerjaan tersebut menjadi lambat; (2) Jam kerja tidak maksimal, dalam hal ini waktu datang dan jam pulang tidak sesuai dan tidak mentaati sebagaimana mestinya sehingga penggunaan waktu dalam bekerja kurang maksimal, ini terjadi disebabkan kurangnya kesadaran (tidak disiplin); dan (3) Kurang percaya diri, tidak ada dorongan untuk bekerja, tidak mempunyai pengertian dalam Bekerja, tidak mempunyai kedewasaan emosional dalam bertindak, tidak adanya integritas serta tidak adanya keinginan untuk bekerja dengan baik karena selalu merasa tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (bekerja secara rutinitas dan bekerja setelah diarahkan) sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi susah tercapai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data primer adalah data diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, dan diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sedangkan Data Sekunder adalah data diperoleh dari studi dokumentasi, seperti dari buku, jurnal-jurnal penelitian, makalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian

Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 197 orang. Penentuan jumlah sampel minimum menurut Hair et al (2010) adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel laten) x (5 sampai 10 kali) Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah: Sampel maksimal = $(16 + 4) \times 5 = 100$ responden Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 100 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiono (2011: 84) mengemukakan bahwa: "*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) Uji Keofisien Determinasi (R^2), Uji Analisis Jalur (*analysis path*) dan Uji Sobel.

HASIL PENELITIAN

Model Regresi I

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)

Tabel 1. Persamaan Regresi Linear Berganda Substruktur pertama

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.388 | 1.463 | | .949 | .345 |
| Komitmen Kerja | .316 | .088 | .319 | 3.583 | .001 |
| Kualitas Disiplin Pegawai | .383 | .093 | .349 | 4.128 | .000 |
| Pemberdayaan Pegawai | .235 | .088 | .224 | 2.680 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari output SPSS dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,388 + 0,316X_1 + 0,282 X_2 + 0,235 X_3 + 0,461$$

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel "Coefficients" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Komitmen Kerja (X_1), Kualitas Disiplin Pegawai (X_2) dan Pemberdayaan Pegawai (X_3) masing-masing 0,001 dan 0,000 serta 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Model Regresi II

Tabel 2. Persamaan Regresi Linear Berganda Substruktur Kedua

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.300 | 1.567 | | 4.020 | .000 |
| Komitmen Kerja | .378 | .094 | .401 | 4.006 | .000 |
| Kualitas Disiplin Pegawai | .240 | .105 | .230 | 2.298 | .024 |

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Dari output SPSS dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,300 + 0,378 X_1 + 0,240 X_2 + 0,686$$

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel "Coefficients" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Komitmen Kerja (X_1) dan

Kualitas Disiplin Kerja (X_2) masing-masing 0,000 dan 0,024 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan Pegawai.

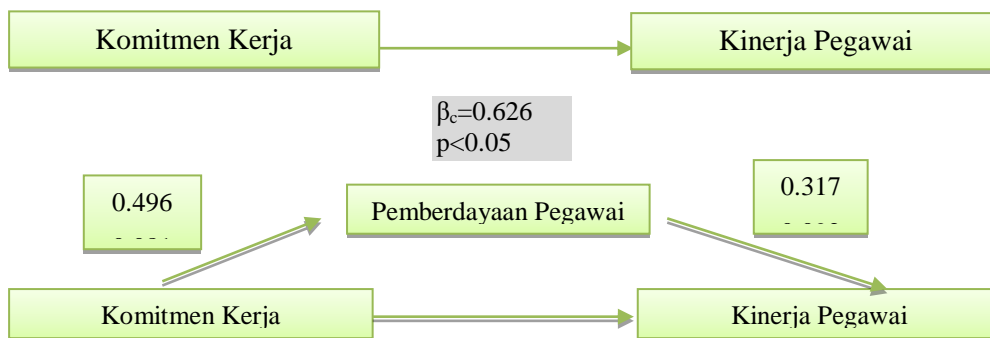
Uji Analisis Jalur (Path)

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Untuk lebih jelasnya analisis jalurnya dapat diuraikan sebagai berikut:

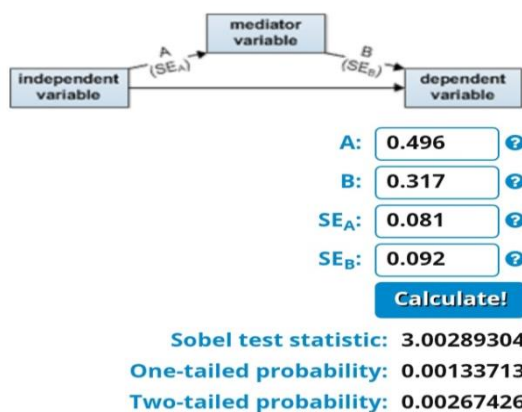
Komitmen Kerja-Pemberdayaan Pegawai-Kinerja Pegawai

Secara sederhana, hasil analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini.

Analisis regresi tanpa mediator:



Analisis Korelasi dengan mediator:

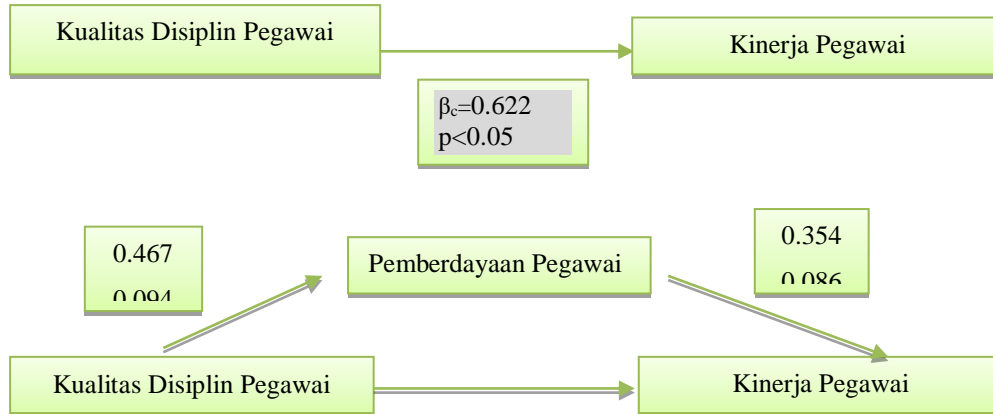


Dari gambar diatas berdasarkan data hasil uji sobel dan kalkulasi online menggunakan web danielsoper diperoleh nilai sebesar 3.0028 > 1,96 dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

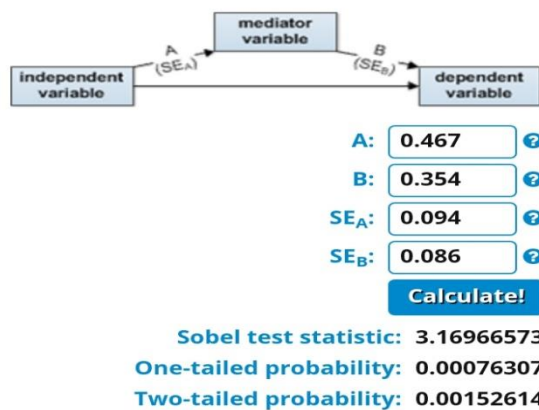
Kualitas Disiplin Pegawai-Pemberdayaan Pegawai-Kinerja Pegawai

Secara sederhana, hasil analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini.

Analisis regresi tanpa mediator:



Analisis regresi dengan mediator:



Dari gambar tersebut juga dapat diketahui berdasarkan data hasil uji sobel dan kalkulasi online menggunakan web danielsoper diperoleh nilai sebesar 3.1696 > 1,96 dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Uji Hipotesis

Uji Sigfikansi (Uji t) Model Regresi I

Tabel 3. Uji Pengaruh Individual (uji t) Model Regresi I

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.388 | 1.463 | | .949 | .345 |
| Komitmen Kerja | .316 | .088 | .319 | 3.583 | .001 |

| | | | | | |
|---------------------------|------|------|------|-------|------|
| Kualitas Disiplin Pegawai | .383 | .093 | .349 | 4.128 | .000 |
| Pemberdayaan Pegawai | .235 | .088 | .224 | 2.680 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen kerja (KK) terhadap Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Komitmen Kerja (KK) adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.= 0,001 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh komitmen kerja (KK) terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas disiplin pegawai (KDP) terhadap Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi Berprestasi (MB) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh kualitas disiplin pegawai (KDP) terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Uji t ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pemberdayaan Pegawai (PP) terhadap Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Perilaku Inovatif (PI) adalah sebesar 0,009. Karena nilai Sig.= 0,009 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh Pemberdayaan Pegawai (PP) terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Uji Sigfikansi (Uji t) Model Regresi II

Tabel 4. Uji Pengaruh Individual (uji t) Model Regresi II

| Model | Coefficientsa | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.300 | 1.567 | | 4.020 | .000 |
| Komitmen Kerja | .378 | .094 | .401 | 4.006 | .000 |
| Kualitas Disiplin Pegawai | .240 | .105 | .230 | 2.298 | .024 |

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komitmen Kerja (KK) terhadap Pemnberdayaan Pegawai (PP). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Komitmen Kerja (KK) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh komitmen kerja (KK) terhadap pemberdayaan pegawai (PP).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kualitas Disiplin Pegawai (KDP) terhadap Pemberdayaan Pegawai (PP). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel kualitas disiplin pegawai (KDP) adalah sebesar 0,024. Karena nilai Sig.= 0,024 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh kualitas disiplin pegawai (KDP) terhadap pemberdayaan pegawai (PP).

Uji Statistik F Model Regresi I

Tabel 5. Hasil Signifikansi Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 262.265 | 3 | 87.422 | 37.479 | .000 ^a |
| | Residual | 223.925 | 96 | 2.333 | | |
| | Total | 486.190 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai, Kualitas Disiplin Pegawai, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS "ANOVA", diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Komitmen Kerja (KK), Kualitas Disiplin Pegawai (KDP) dan Pemberdayaan Pegawai (PP) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP).

Model Regresi II

Tabel 6. Hasil Signifikansi Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 138.375 | 2 | 69.188 | 22.150 | .000 ^a |
| | Residual | 302.985 | 97 | 3.124 | | |
| | Total | 441.360 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kualitas Disiplin Pegawai, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Pemberdayaan Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS "ANOVA", diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komitmen

kerja (KK) dan Kualitas Disiplin Pegawai (KDP) secara simultan berpengaruh terhadap Pemberdayaan Pegawai (PP).

Uji Sobel (Signifikansi Efek Tidak Langsung)

Komitmen Kerja-Pemberdayaan Pegawai-Kinerja Pegawai

Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung dan menguji signifikansinya, dapat dilakukan dengan Sobel test.

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistics atau z hitung sebesar 3.0028 > z standar 1,96 dengan $\alpha < 0.05$.

Kualitas Disiplin Pegawai-Pemberdayaan Pegawai-Kinerja Pegawai

Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung dan menguji signifikansinya, dapat dilakukan dengan Sobel test.

Dari gambar tersebut, hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistics atau z hasil hitung 3.1698 > z standar 1,98 dengan $\alpha < 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Regresi I

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .734 ^a | .539 | .525 | 1.527 | 1.778 |

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Pegawai, Kualitas Disiplin Pegawai, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary^b" dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.539. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 53,9% besarnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari komitmen kerja, kualitas disiplin kerja dan pemberdayaan pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 46,1 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Model Regresi II

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .560 ^a | .314 | .299 | 1.767 | 2.077 |

a. Predictors: (Constant), Kualitas Disiplin Pegawai, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Pemberdayaan Pegawai

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" dapat diketahui besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.314. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 31,4% besarnya pemberdayaan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari komitmen kerja, kualitas disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 68,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Komitmen Kerja adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. = 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Adanya pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. diperkuat dari hasil analisis jalur (path) dapat kita ketahui nilai koefisien c adalah sebesar 0.619 ($\beta_c=0.626$), dengan $t_c=7.940$ dan signifikansi $p<0,05$. Dengan demikian Komitmen Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar tidak berpikiran untuk meninggalkan organisasi yang ada saat ini dan mencari organisasi yang lebih baik, dan tidak memperlakukan pengorbanan pribadi yang sudah dikeluarkan untuk memajukan organisasi. Pegawai menunjukkan perasaan bangga dan merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga pegawai menunjukkan loyalitasnya dengan bekerja penuh tanggung jawab serta ketelitian. Dengan menciptakan perasaan dan keterikatan yang kuat dalam organisasi, meningkatkan loyalitas merupakan cara dalam menjaga komitmen kerja para pegawai. Tumbuhnya rasa komitmen setiap pegawai terhadap organisasi akan membawa pegawai terhadap keinginan dan keputusan untuk tetap berada dalam organisasi dan membantu memajukan organisasi melalui peningkatan kinerja dan mencapai visi dan misi organisasi yang akan dicapai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Luthfia, et.al (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif dari komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Kualitas Disiplin Pegawai adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. = 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Kualitas Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Adanya pengaruh signifikan kualitas disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai diperkuat dari hasil analisis jalur (path) dapat kita ketahui nilai koefisien c adalah sebesar 0.496 ($\beta_c=0.525$), dengan $t_c=6.114$ dan signifikansi $p<0,05$. Dengan demikian Kualitas Disiplin Pegawai secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kedisiplinan pegawai khususnya ketaatan pada standar kerja disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas untuk pegawai yang kurang

disiplin. Adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan pribadi membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Hal itu membuat jam kerja mereka terpotong, sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan lebih dari satu hari. Ketika penggunaan jam kerja dapat dilaksanakan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Putu Ari Saputra, et. al. (2016) dimana dikatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Pemberdayaan Pegawai adalah sebesar 0,009. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Program pemberdayaan telah dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten kepulauan Selayar, namun permasalahan terkait dengan sumberdaya manusia masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat pada kinerja pegawai yang belum maksimal sepenuhnya. Dalam lingkungan internal manajemen masih terlihat belum maksimalnya tugas pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai, pegawai kurang percaya diri terhadap kemampuannya, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan pegawai. Hal ini merupakan indikasi bahwa pegawai kurang diberdayakan di tempat kerja.

Hasil Penelitian sejalan dengan penelitian I Putu Magna Anuraga, et. al (2017) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Pemberdayaan Pegawai

Hasil uji t berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Komitmen Kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,003 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₄ atau hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh Komitmen Kerja Pemberdayaan Pegawai.

Berpengaruhnya komitmen kerja terhadap pemberdayaan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar karena komitmen kerja mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan organisasi. Komitmen kerja yang di ikuti dengan pemberdayaan pegawai akan mempengaruhi tingginya kesungguhan pegawai dalam bekerja karena pegawai diberikan kebebasan dalam mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan membuat pegawai tersebut merasa puas dalam bekerja karena merasa senang dengan pekerjaannya saat ini karena sesuai dengan kemampuan pegawai dan di dukung dengan fasilitas yang diberikan organisasi sehingga pegawai tersebut memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan akan terus berkarir di organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Penelitian ini didukung oleh teori Carlzon (1987) dalam Melhem (2004) bahwa tingginya pemberdayaan karena pegawai diberikan kebebasan dalam mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan membuat pegawai tersebut merasa puas dalam bekerja sehingga menyebabkan tingginya komitmen kerja pegawai tersebut terhadap organisasi karena memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

Pengaruh Kualitas Disiplin Pegawai terhadap Pemberdayaan Pegawai

Hasil Uji t, berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Kualitas Disiplin Pegawai adalah sebesar 0,024. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_5 atau hipotesis kelima diterima. Artinya ada pengaruh Kualitas Disiplin Pegawai terhadap Pemberdayaan Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa kualitas disiplin berpengaruh terhadap Pemberdayaan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar. Artinya semakin bagus pemberdayaan pegawai maka semakin bagus kualitas disiplin pegawai. Hal ini karena pada organisasi terjalin kepercayaan antara pimpinan dan pegawai, organisasi dapat menumbuhkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai, adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan Kepala Dinas. Makna dari kualitas disiplin pegawai terhadap pemberdayaan ini diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan pemberdayaan pegawai, maka akan semakin meningkat kualitas disiplin pegawai dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki hubungan dan pengaruh yang kuat dengan kualitas disiplin pegawai.

Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah suatu perilaku agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung 0.316 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $(0.378 \times 0.235) = 0.088$. Oleh karena nilai t hitung = 3,0028 lebih besar dari t tabel = 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel $(3,0028 > 1,96)$. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai.

Adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja melalui pemberdayaan pegawai, hal ini menunjukkan tingginya kesungguhan pegawai dalam bekerja, kerja sama yang baik yang dilakukan dengan rekan kerja dan kinerja yang dilakukan secara maksimal dapat menciptakan hasil yang mampu memajukan organisasi. Selain itu pegawai memiliki keinginan yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi, dibuktikan dengan terjalinnya hubungan yang baik dan kompak atau harmonis dengan rekan kerja mereka maupun atasan sehingga berdampak pada kekompakan mereka dalam bekerja.

Disisi lain kesungguhan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar karena pegawai diberikan kebebasan dalam mengembangkan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan membuat pegawai tersebut merasa puas dalam bekerja karena merasa senang dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan merasa berat meninggalkan organisasi dan senantiasa memberikan kontribusi yang lebih untuk organisasi walaupun ada tawaran dari organisasi lain. Selain itu juga dijelaskan bahwa pegawai telah memperoleh dan mengalami proses dalam penciptaan kemampuan dan dukungan kepada pegawai serta kesempatan yang diberikan kepada pegawai dalam memperoleh dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan rekan kerja ataupun keluarga yang menjadi perhatiannya. Ditunjukkan dengan kesadaran dalam diri pegawai mengetahui dan memahami arti pekerjaan yang dilakukannya selama ini sehingga pegawai senantiasa berkeinginan untuk

mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Dibuktikan dengan tingginya kesadaran yang muncul dari dalam diri pegawai untuk berkomitmen dan bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis (seperti adanya saling menghargai atasan dengan pegawai dan adanya kerjasama antara rekan kerja yang merupakan partner kerja mereka).

Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Mathis, dan Jackson, 2004; dalam Tilaar, (2014) yang mengatakan komitmen kerja merupakan pengakuan seseorang dari nilai-nilai dan tujuan dari pekerjaan, sehingga selalu berupaya untuk berkarya dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Pengaruh Kualitas Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung 0.383 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $(0.240 \times 0.235) = 0.056$. Oleh karena nilai t hitung = 3,1698 lebih besar dari t tabel = 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel ($3,1698 > 1,96$). Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kualitas disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai.

Disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain dengan meningkatkan orientasi kerjanya. Oleh karena itu pegawai harus mematuhi peraturan yang ada diorganisasi misalkan pegawai harus datang dan pulang tepat waktu pada jam yang telah ditetapkan organisasi dan pimpinan wajib memberikan hukuman jika salah satu pegawai ada yang melanggar tata tertib yang ada diorganisasi.

Pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan karyawan hal ini akan menunjang potensi yang ada didalam diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Wibowo, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh kualitas disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini karena pegawai selalu berupaya menerapkan disiplin dengan baik, dengan berusaha dengan maksimal menghindari angka kemangkiran (absensi) pegawai yang sering terlambat dan pulang kantor lebih cepat, saling melampar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan dan menghindari terjadi konflik. Selain itu pemberdayaan pegawai tergolong tinggi. Hal ini karena tingginya kompetensi pegawai dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai dan pegawai senantiasa bersikap baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen kerja maka Kinerja Pegawai semakin meningkat;

2. Kualitas Disiplin Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Kualitas Disiplin Pegawai tinggi, maka kinerja pegawai dapat meningkat;
3. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Pemberdayaan Pegawai maka kinerja pegawai juga meningkat;
4. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan Pegawai. Mengindikasikan bahwa jika komitmen kerja tinggi maka pemberdayaan pegawai juga tinggi;
5. Kualitas Disiplin Pegawai berpengaruh positif terhadap terhadap Pemberdayaan Pegawai. Mengindikasikan bahwa jika kualitas disiplin pegawai tinggi maka pemberdayaan pegawai juga tinggi;
6. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan pegawai sebagai variable mediasi. Artinya bahwa secara parsial pemberdayaan pegawai menjadi variabel mediasi parsial antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai;
7. Kualitas disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan pegawai sebagai variable mediasi. Artinya bahwa secara parsial pemberdayaan pegawai menjadi variabel mediasi parsial antara kualitas disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, P.S. Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hair, J.F, Black, W.,C, Babin, B,J & Anderson, R,E. 2010. Exploratory Factor Analysis. *Pearson New International Edition*. British Library Cataloguing – in – publication data.
- I Putu Ari Saputra, et. al. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- I Putu Magna Anuraga. et al. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.9 (2017): 3291-3324
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada
- Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04), Article 04. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/468>
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.

Tilaar, R., Mekel, P. A., dan Tarore, R. N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3)

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers