

PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (*The Effect of Empowerment, Organizational Commitment and Competence on Employees Performance*)

Mujiarto

mujiartowakatobi@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Ansir

ansir994@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Salma Saleh

salmasaleh69@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p><i>Sejarah Artikel:</i></p> <p>Diterima 10-06-2019</p> <p>Disetujui 13-07-2019</p> <p>Dipublikasikan 15-08-2019</p> <hr/> <p>Keywords: <i>empowerment, organizational commitment, competence, and employees performance.</i></p> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The study is aimed to comprehend and explain: 1) The effect of empowerment on employees performance. 2) The effect of organizational commitment on employees performance. 3). The effect of competence on employees performance. 4) The effect of empowerment, organizational commitment, and competence on employees performance. The sample size in this study is 37 respondents who are the employees of Wakatobi Regency Fisheries and Marine Services (DKP). The sample was determined by using the census method. This type of quantitative research uses the multiple linear regression analysis tool. Multiple regression is performed on more than one independent variable. To help the processing of the data in this study, the researcher used SPSS for Windows. The result showed that empowerment has positive and significant effects on performance, this was proven by the value of t_{sig} by 0.046. Organizational commitment has positive and significant effects on employee performance, this is proven by the value of t_{sig} by 0,000. Furthermore, there is positive and significant effects between competence and employees performance variables, this is proven by the value of t_{sig} by 0.000. In addition, the F test shows that empowerment, organizational commitment and competence have significant influence on employees performance with the significance level of 0,000 or 0%. So, the hypothesis proposed in the research can be approved.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Pembangunan Perikanan dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tiga pilar pembangunan, yaitu *pro-poor* (pengentasan kemiskinan), *pro-job* (penyerapan tenaga kerja), dan *pro-growth* (pertumbuhan). Kondisi sektor perikanan sebagai *engine of growth* bagi pertumbuhan ekonomi nasional maupun daerah sangat besar karena potensi sumberdaya lahan yang masih tersedia dengan tingkat pemanfaatan yang masih rendah dan belum optimal. Selain itu, sektor perikanan memiliki karakteristik : (1) dapat dilakukan oleh seluruh lapisan masyarakat mulai dari pedesaan sampai perkotaan, (2) usaha perikanan cepat menghasilkan (*quick yielding*) dengan margin keuntungan yang cukup besar, (3) mempunyai backward dan forward linkage yang cukup luas, sehingga dapat memacu industri hulu maupun hilir seperti pabrik pakan, industri kapal, industri jaring, industri pengolahan cold storage, pabrik es dan lain sebagainya, (4) dapat menjadi pilihan mata pencaharian masyarakat yang layak untuk sekaligus mengatasi kemiskinan penduduk, dan (5) tersedianya teknologi terapan yang cukup beragam sesuai dengan kebutuhan. Pembangunan Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Tenggara saat ini diarahkan pada pengembangan perikanan tangkap, pengelolaan ruang laut, pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, pengelolaan pesisir dan pulau-pulau kecil dan urusan lain yang menjadi kewenangannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Salah satu daerah yang memiliki potensi yang cukup besar disektor perikanan yaitu Kabupaten Wakatobi.

Kabupaten Wakatobi memiliki perairan yang luas, jauh melebihi luas wilayah daratan (425.97 Km²), terdapat ± 142 Pulau besar dan kecil dengan panjang garis pantai (231,4 Km²). Diperairan tersebut terkandung beragam potensi sumberdaya perikanan dan kelautan yang bernilai sangat ekonomis. Salah satu sektor yang memiliki potensi cukup besar untuk dikembangkan di Wakatobi adalah sektor perikanan budidaya khususnya rumput laut. Berdasarkan data statistik, total produksi kegiatan budidaya rumput laut Wakatobi tahun 2016 mencapai 2056,38 ton. Kondisi ini menjadikan Wakatobi sebagai sentra penghasil rumput laut terbesar di Sulawesi Tenggara. Dari nilai produksi ini sehingga kontribusi PDRB sektor perikanan terhadap pembentukan PDRB sektor perikanan terhadap pembentukan PDRB Sultra menurut lapangan usaha adalah sebesar 13,47 persen sedangkan kontribusi PDRB sektor komoditi rumput laut terhadap PRDB sultra sebesar 4,42 persen. Serta kontribusi rumput laut terhadap PDRB sektor perikanan sebesar 32,81 persen. Dapat diketahui rata-rata besaran secara surplus usaha yang dihasilkan oleh para pelaku produksi rumput laut di Sulawesi tenggara adalah sebesar 47,09 persen dari keseluruhan total penerimaan (LPPM Unhalu, 2009). Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Wakatobi, yang bertugas merencanakan serta menetapkan kebijakan dan program strategis, tata kerja dan mengembangkan pembangunan Perikanan dan Kelautan. Sebahagian besar pekerjaan di Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi, merupakan pekerjaan bersifat teknis yang membutuhkan keterampilan dan inovasi. Organisasi dituntut untuk secara cepat dapat pengembangan perikanan tangkap, pengelolaan ruang laut, pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan, pengelolaan pesisir dan pulau-pulau kecil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Untuk mencapai tujuan tersebut Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi, membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Pada tahun 2017 kinerja pegawai masih kurang baik, 40% pegawai belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan sebahagian masih belum mengerti bagaimana melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan karena dari 37 orang pegawai 32,43% (12 orang) yang tidak memiliki latar belakang teknis perikanan dan kelautan. Oleh karena itu tahun 2017 Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi, melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan mengikutkan pegawai pada beberapa program pemberdayaan pegawai antara lain mengikutkan pegawai pada pelatihan teknis seperti pengadaan barang dan jasa, pelatihan Polisi Khusus Pengelolaan Wilayah Pesisir dan Pulau- Pulau Kecil (Polsus PWP3K), pelatihan kesyahbandaran dan berbagai jenis pelatihan teknis lainnya. Selain itu juga memberikan keluasaan untuk melanjutkan pendidikan, mengirim pegawai untuk mengikuti magang dan studi banding. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendatangkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Jarrar, 2002). Pemberdayaan dipandang mampu menumbuhkan dan meningkatkan

kegiatan para pegawai. Sedangkan kreatifitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Pegawai yang memiliki kreatifitas akan selalu mencari cara atau metode yang terbaik agar bisa menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

Terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, Undang-undang Nomor 43 pasal 12 Tahun 1999, mengamanatkan antara lain bahwa untuk penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil, melalui pembinaan yang dilaksanakan dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Titik berat pada prestasi kerja mengharuskan setiap organisasi birokrasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena dengan meningkatnya kinerja pegawai keberhasilan organisasi dapat dicapai. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya, yang dapat diukur dari sejauh mana pegawai yang bersangkutan telah menjalankan fungsinya secara profesional khususnya dalam rangka interaksi kegiatan dan tugas yang diberikan.

Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2002:67), faktor yang paling penting mempengaruhi pelaksanaan pelayanan publik adalah pegawai sebagai pelaksana pembangunan. Karenanya pegawai harus bisa melayani masyarakat dengan baik. Agar organisasi dapat mengetahui kinerja pegawainya, maka penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan. Penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat paling sedikit memiliki dua kepentingan (manfaat) baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi dimana dia bekerja. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Hasil yang positif akan memacu pegawai atau karyawan untuk bekerja lebih baik. Sementara hasil penilaian yang negatif, diharapkan pegawai yang bersangkutan bisa mengetahui kelemahan dan kekurangannya sehingga diharapkan pegawai tersebut bisa memperbaiki kinerja maupun perilakunya dimasa yang akan datang. Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi sudah menjadi tujuan dari semua instansi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan instansi. Aktifitas kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Gibson *et al.* (2003), menjelaskan terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi kinerja yaitu variabel organisasi, variabel psikologis dan variabel individu,. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Gibson *et al.* (2003) menjelaskan salah satu variabel organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sumber daya, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya melalui berbagai tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan sumberdaya yang dimiliki pegawai antara lain melakukan pemberdayaan. Organisasi perlu melakukan pemberdayaan (*Empowerment*) terhadap pegawainya, karena pemberdayaan karyawan/pegawai dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan dengan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari atasannya (Conger dan Kanungo. 1988; Kanter 1989 dalam Spreitzer 1995). Selain itu, pemberdayaan yang dilakukan organisasi kepada pegawai nantinya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks manajemen kepegawaian, pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil secara definitif diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*energy, power*), kemampuan (*competence*), kewenangan (*authority*) kepada Pegawai Negeri Sipil, dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, berakal, berkemampuan, sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, atau mengatasi suatu masalah. Dalam hal ini berdaya, berakal dan berkemampuan, tentunya yang berkaitan dengan kompetensi jabatan, disamping dukungan aspek kewenangan, tanggungjawab, peran, dan kepercayaan yang diberikan oleh manajemen organisasi. Hasan *et.al* (2016) menemukan bahwa pemberdayaan

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Hasan mengemukakan ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh organisasinya, maka mereka cenderung merasa lebih terlibat dan meningkatkan hasil pekerjaannya. Sarra *et. al* (2017), dan Fadzilah (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan mereka menyimpulkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa keterlibatan mereka dalam pekerjaan sangat dibutuhkan, maka mereka cenderung lebih giat bekerja dan meningkatkan hasil pekerjaannya.

Selain memberdayakan pegawai sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, organisasi juga harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen organisasional. Jika komitmen organisasional telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Heriyawan dan Setyowati (2015) menemukan komitmen organisasional berpengaruh signifikan searah dengan kinerja karyawan, mereka menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen akan melakukan usaha yang lebih besar dalam pekerjaan sehingga hasil kerjanya lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Memari *et.al* (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Hasan *et.al* (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, Menurut Amstrong (Moehariono, 2009:6) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan baik, namun kemampuan pegawai berbeda-beda dalam tingkatan kerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya Spencer (Moehariono, 2009:10), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada, kuat dan akurat, bahkan apabila mereka ingin meningkatkan kerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Penelitian Nurwati *et al* (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan pegawai meningkat maka kinerja pegawai tersebut juga akan meningkat. Demikian pula penelitian Agustina *et al* (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi maka kerjanya juga akan meningkat. Penelitian Subari & Riadi (2015) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang berkompeten akan mencapai kinerja di atas rata-rata pegawai secara umum dan hasil kerjanya berkualitas tinggi. Demikian juga dengan hasil penelitian lainnya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Makawi *et al* (2015), penelitian Dhermawan *et al* (2012) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki kompetensi yang tinggi tetapi tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan kajian teori dan empiris yang telah di uraikan sebelumnya, serta fenomena yang terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi, maka menarik untuk melakukan penelitian, untuk mengkaji pengaruh kegiatan pemberdayaan yang telah dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja pegawai

Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan, dan faktor demografi; 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: sikap, motivasi, persepsi, personality dan pembelajaran; 3) faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Pemberdayaan

Pemberdayaan kerja adalah sebuah proses memampukan pegawai dan mendelegasikan kekuasaan dalam suatu lingkungan kerja sehingga memudahkan para pekerja untuk berkarya dan memiliki tindakan pribadi serta perilaku yang menghasilkan sumbangsih positif bagi misi organisasi. Pemberdayaan pada dasarnya merupakan sebuah proses motivasional dari pengalaman individu agar merasa lebih diberdayakan (mampu), meskipun banyak orang terfokus pada pembahasan tentang pemberdayaan pada atribut situasional atau praktek-praktek manajemen yang menunjukkan apa yang sebuah organisasi dapat atau seharusnya lakukan untuk menghargai kerja dan “melepaskan potensi tersembunyi” (Coudron, Shari 1995)

Komitmen Organisasi

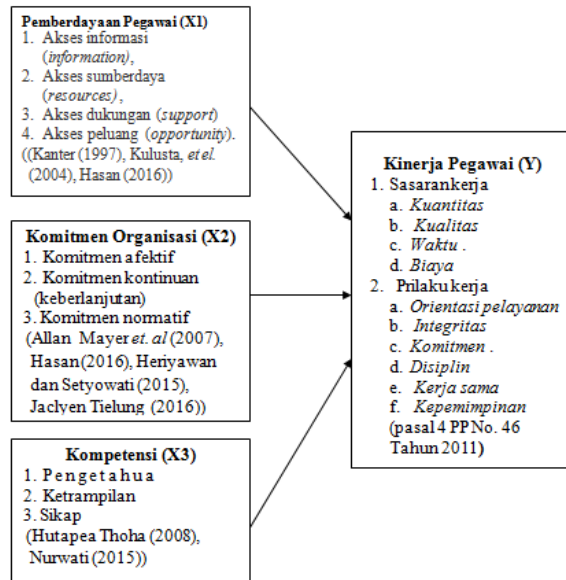
Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi), yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/komitmen organisasi.

Pengertian Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2009:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : “ Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Hubungan antar variabel pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi, kompetensi, dan kinerja pegawai

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu diketahui bahwa pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi, dan kompetensi berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Dari kajian teoritis dan empiris

Meningkatnya pemberdayaan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatnya komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatnya kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meningkatnya pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi, dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4. Pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan sifat hubungan antar variabel maka penelitian ini termasuk penelitian *eksplanatory*. Rancangan riset ini menggunakan pendekatan *confirmatory research* dengan pengumpulan data dilakukan sekaligus dalam satu tahap (*one shot study*) atau secara *cross-section* melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi. Unit analisis penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan terhitung sejak proposal disetujui dan diperbaiki. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi yang berjumlah sebanyak 37 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (*Sensus*). Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 point Likert. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa masa kerja responden didominasi oleh masa kerja di bawah 10 tahun (70,27%), jenis kelamin responden sebagian besar (59,46%) adalah laki-laki, dan jenjang pendidikan didominasi oleh jenjang pendidikan sarjana (83,78%). Jawaban responden secara keseluruhan mengenai pemberdayaan menyatakan sudah baik dengan nilai rerata 4,15. Jawaban responden secara keseluruhan tentang komitmen kerja sudah baik dengan nilai rerata 3,62. Jawaban responden secara keseluruhan tentang kompetensi kerja sudah sangat baik, hal ini di buktikan dengan nilai rerata nila sebesar 4,15. jawaban responden secara keseluruhan tentang kinerja sudah sangat baik, hal ini di buktikan dengan nilai rerata nila sebesar 4,21.

Pengujian terhadap asumsi analisis regresi linier berganda yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa keseluruhan asumsi tidak terlanggar, sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 1. diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : 1) Angka konstanta (β_0) sebesar 0,831 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat di interpretasikan bahwa secara statistika nilai konstanta (β_0) tersebut berbeda nyata dengan nol ($\beta_0 = 0$). Karena itu, nilai konstanta ($\beta_0 = 0,831$) dapat dimasukan dalam model regresi, 2) Nilai F (F hitung) = 24,556 dengan nilai signifikan sebesar $F_{sig} = 0,000$ yang berarti bahwa ($F_{sig} < 0,05$), maka secara statistika variabel pemberdayaan (X1), komitmen organisasi (X2), kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), 3) Nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel pemberdayaan (X1) komitmen Organisasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 83,1 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 16,9 %, hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang cukup besar peranannya yang tidak diteliti, 4) Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,691, ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel pemberdayaan (X1) komitmen organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 69,1 %. Hubungan ini secara statistika tergolong kuat. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang “fit” atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh pemberdayaan komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan kelautan Kabupaten Wakatobi, dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,288 + 0,192(X1) + 0,481(X2) + 0,454(X3)$$

Tabel 1. Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda

Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi (β)	t _{hitung}	t _{signifikan}	Keterangan
Perberdayaan	0,192	2,076	0,046	Diterima
Komitmen organisasi	0,481	3,896	0,000	Diterima
Kompetensi	0,454	4,000	0,000	Diterima
Konstanta (β_0) = 0,288 dengan t signifikan 0,000				
R = 0,691				
F hitung = 24,566				
F signifikan = 0,000				
Standar error = 0,26875				

Sumber : Data Primer, di olah

Keterangan: 1) Nilai konstanta sebesar 0,288 artinya jika nilai pemberdayaan, komitmen organisasi dan kompetensi bernilai konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,288, 2) Nilai pemberdayaan (X1) 0,192 artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, 3) Nilai komitmen organisasi (X2) sebesar 0,481 artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja

pegawai, 4) Nilai kompetensi (X3) sebesar 0,454 artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wakatobi, menemukan pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses dan peran pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi berupa : adanya akses informasi bagi pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan fungsi organisasi, akses sumber daya yang berkaitan dengan dan keterlibatan pegawai secara langsung dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki organisasi dalam program atau kegiatan yang akan meningkatkan kinerja pegawai, akses dukungan yang berkaitan dengan bimbingan umpan balik, Pengakuan dan penghargaan yang diterima dari atasan, rekan kerja, dan bawahan, untuk meningkatkan kinerja pegawai, akses peluang yang berkaitan dengan peluang diberikan kepada pegawai untuk melakukan inovasi, mengembangkan potensi diri, meningkatkan pengetahuan, keterampilan sesuai lingkungan kerja pegawai maka pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya menjadi baik atau meningkat. Meskipun demikian pengaruh pemberdayaan paling kecil, kecilnya pengaruh pemberdayaan terhadap peningkatan kinerja, bermakna bahwa pemberdayaan yang dilakukan masih belum optimal, sebab berdasarkan pernyataan pegawai pada deskripsi variabel ditemukan bahwa masih banyak pegawai yang belum diberikan akses untuk dapat memanfaatkan sumber daya yang dapat digunakan oleh pegawai dalam bekerja. Khusus dalam memanfaatkan dana untuk pengembangan diri seperti bantuan pendidikan, pelatihan teknis, belum bias dinikmati oleh seluruh pegawai. Pemanfaatan fasilitas untuk pemberdayaan pegawai masih belum optimal.

Pemberdayaan merupakan suatu proses menumbuhkan kesadaran dan sebagai cara untuk memotivasi sehingga setiap individu PNS secara psikologis terdorong untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan kemampuan profesionalitasnya. Mayoritas responden menyatakan setuju dengan item pertanyaan yang diajukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi yang berarti mempunyai penilaian baik. Temuan di atas mengindikasikan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Wakatobi telah melakukan pemberdayaan kepada pegawai melalui pemberian kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri. Hal ini dipercaya akan membawa efek yang menguntungkan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai akan merasa lebih baik dan berpikir positif tentang diri sendiri dan akan lebih siap untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Spreitzer (1995), bahwa organisasi perlu melakukan pemberdayaan karyawan (Empowerment) terhadap pegawainya, karena pemberdayaan karyawan/pegawai dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan dengan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari atasannya. Selain itu, pemberdayaan yang dilakukan organisasi kepada karyawannya nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Hasan et.al (2016), bahwa pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sarra et. al (2017), dan Fadzilah (2015) juga menemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan menjadi produktif jika karyawan merasa diberdayakan maka melalui kemampuan pelayanannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Mayoritas responden menyatakan setuju dengan item pertanyaan yang diajukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi yang berarti mempunyai penilaian baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil uji analisis regresi yang menunjukkan bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel komitmen menunjukkan nilai yang positif/signifikan. Temuan di atas mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Wakatobi memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap pekerjaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen

organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan konsep komitmen organisasi yang berakar pada teori pertukaran social (social exchange theory) menunjukkan bahwa komitmen pekerja pada organisasi berasal pada persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan organisasi terhadap pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja menginterpretasikan tindakan organisasi seperti praktek-praktek sumber daya manusia dan kepercayaan pihak manajemen sebagai indikasi dari perwujudan komitmen yang mereka miliki pada organisasi, Mowday (1982) Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara, organisasi juga harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen organisasional. Jika komitmen organisasional telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Robbins (2003) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Secara empiris hasil penelitian ini kembali memperkuat temuan yang dikemukakan Heriyawan dan Setyowati (2015) menemukan komitmen organisasional berpengaruh signifikan searah dengan kinerja karyawan, mereka menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen akan melakukan usaha yang lebih besar dalam pekerjaan sehingga hasil kerjanya lebih baik. Penelitian Memari et.al (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Mayoritas responden menyatakan setuju dengan item pertanyaan yang di ajukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi yang berarti mempunyai penilaian baik. Selanjutnya koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel kompetensi menunjukkan nilai yang positif/signifikan. Hal ini berarti variabel kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan diatas mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Boyatzis (2008) berpendapat bahwa kompetensi individu merupakan salah satu prediktor kinerja yang efektif, yang selanjutnya menjelaskan kompetensi individu ditunjukkan oleh visi, nilai dan filosofi yang dimiliki dalam karya, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kepentingan dan kehidupan karir mereka. Spencer (Moeheriono, 2012:10) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada, kuat dan akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Temuan penelitian ini kembali memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Nurwati et al (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Agustina et al (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun juga dengan penelitian Subari Riadi (2015) Makawi et al (2015), Mohklas (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Wakatobi. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Pegawai maka organisasi harus meningkatkan pemberdayaan yang dilakukan pada pegawai, komitmen organisasi, dan kompetensi pegawai. Pengaruh simultan yang positif signifikan dapat terjadi sebab berdasarkan deskripsi pernyataan responden rata-rata pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan

Kabupaten Wakatobi. menyatakan bahwa pemberdayaan yang dilakukan oleh Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wakatobi sudah baik, meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, pegawai sudah memiliki Komitmen Organisasi yang baik dan kompetensi yang dimiliki pegawai sudah baik dan sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agustina *et al* (2016), Fadzilah (2015), Heriyawan dan Setyowati (2015) yang menemukan bahwa secara bahwa pemberdayaan, komitmen organisasi, jika dipersepsikan baik oleh pegawai maka secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut: 1) Keterbatasan waktu di karenakan kesibukan responden, sehingga peneliti mengalami kesulitan untuk mengambil informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam melalui metode wawancara, 2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya, 3) Kurangnya sikap kepedulian responden dan keseriusan dalam menjawab pertanyaan yang ada. Serta masalah subyektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnya jawaban responden.

VI. SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ni adalah sebagai berikut: 1) Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya pemberdayaan yang diberikan pada pegawai berhasil meningkatkan kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya komitmen pegawai meningkat sehingga bekerja dengan penuh kesungguhan dan mencapai kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi yang dimiliki saat ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Wakatobi, 4) Pemberdayaan, komitmen organisasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Wakatobi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Rantesalu, Abdul Rahman Mus, Mapparenta, Zaenal Arifin. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9 pp: 08-14 ISSN (Online) : 2347-3002*.
- Conger, dan Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: *Intergrating Theory And Practice, Academy of Management, Review*, 13: pp.417-482.
- Coudron, Shari. (1995). Create an Empowering Environment, *Personnel Journal*, September, 1995, p:28-36
- Dhermawan Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012*
- Fadzilah. (2015). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan, PT. Sinar Sosoro Wilayah Pemasaran Semarang, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, (JBE)*, September, Hal. 97-110 Vol. 16, No.2, ISSN : 1412-3126.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan Nongkeng, Armanu, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan. (2016) *Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, No 3, September, Terakreditasi SK Dirjen DIKTI No.66b/DIKTI/KEP/2011. ISSN: 1693-5241
- Heriyawan dan Setyowati. (2015). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu*

- Pelayaran Semarang) Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & *Call For Papers* Unisbank (Sendi_U) *Kajian Multi Disiplin Ilmu Untuk Mewujudkan Poros Maritim Dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat* ISBN:978-979-3649-81-8
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia. Pustaka Utama, Jakarta.
- Jarrar, Yasar, F., Muhammed, Z. (2002). Employee Empowerment UK survey of trends and best practice, *Management Auditing Journal* 17/5 (2002). Pp.266–271.
- Khan, Sharafat. (1997). *They Key to being a Leader Company: Empowerment, Journal Personality and Partisipation*, p.44-45.
- Kanter, A. (1997). *Human Resources Management* Terjemahan. Jakarta: PT. Brahmama Media
- Keputusan Kepala BKN No. 46A Tahun 2003* tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: Remaja Rosda Karya. (2013). *The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. Journal of Applied Psychology*
- Memari Negin, Omid Mahdieh, Ahmad Barati Manani. (2017), *The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. Journal of Applied Psychology*
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. (1992). *Employee Organization Linkages*, New York, Academic Press.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia
- Nurwati, Alida Palilati, Rahmat Madjid, Nasrul. 2015. The Influence of Discipline and Competency toward Employee's Performance, *Paper Reference Number: AP30WF102, ISSN 2423-1924. 2015*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun (2011). Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behaviour*. San Diego University, Prentice-Hal Inc, Upper Saddle River. New Jersey. Edisi Indonesia PT Gramedia
- Sarra Berraies, Mehrez Chaher, Karim Ben Yahia. (2017). Employee Empowerment and Its Importance for Trust, Innovation and Organizational Performance, *Journal Business Management and Strategy*, Vol. 5, No. 2 ISSN 2157-6068
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen SDM*. Edisi Ke III.. Yogyakarta : STIE. YKPN
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: dimensions, measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38 (5): pp.1442– 1465.
- Subari Subari and Hanes Riady. 2015. Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications, *American Journal of Business and Management* Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145.
- Undang-undang, No 43. (1999). Tentang Perubahan Atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.