

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN
PELATIHAN KARYAWAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakart
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

RESTU PURBA RIYADI

NIM. 16.52.11.153

**PRODI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

2020

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN
PELATIHAN KARYAWAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

RESTU PURBA RIYADI
NIM: 16.52.11.153

Surakarta, 20 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Zaky Fahma Auliva. S.E., M.M
NIP. 19860131201403

Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Restu Purba Riyadi

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Restu Purba Riyadi NIM: 16.52.11.153 yang berjudul:

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN
PELATIHAN KARYAWAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL**

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Manajemen Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 20 Oktober 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Zakky Fahma Auliya, S.E M.M.

NIP. 19860131 201403 1 004

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RESTU PURBA RIYADI
NIM : 165211153
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul "PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN PELATIHAN KARYAWAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL"

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 20 Oktober 2020

Restu Purba Riyadi

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RESTU PURBA RIYADI
NIM : 165211153
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya berjudul "PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN PELATIHAN KARYAWAN PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL"

Dengan ini saya menyatakan benar-benar telah melakukan penelitian dan memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 80 responden sebagai karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Apabila dikemudian hari diketahui skripsi ini tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 20 Oktober 2020

Restu Purba Riyadi

MOTTO

“ Usaha tidak akan mengkhianati hasil”

“Siapa yang bersungguh-sungguh dalam suatu hal pasti dia akan berhasil”

“Jangan bersedih, sesungguhnya Allah SWT bersama kita”

(Q.S. At-Taubah ayat 40)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya yang sederhana ini dengan segenap cinta dan do'a untuk :

1. Kedua orang tuaku tersayang, bapak Suratno dan ibu Nasriyah yang telah sabar dan ikhlas memberikan dukungan moril maupun materiil serta doa yang tak terhingga kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Kakak dan Adikku tersayang, Mba Evi dan Kiki serta Mas iparku Mas Harry yang telah memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Kelas MBS D angkatan 2016 yang sekarang telah menjadi saudara dan banyak memberikan kenangan yang tak terlupakan selama perkuliahan.
4. Bapak Zakky Fahma Auliya. S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik dan sabar.
5. Anak-anak kontrakan "Qurro Squad" yang empat tahun ini telah menjadi keluarga keduaku di tanah rantauan dan memberikan dukungan semangat.
6. Almamaterku tercinta IAIN SURAKARTA yang telah menjadi tempatku menimba ilmu dengan berbagai pengalaman dan kenangan di dalamnya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan pada Komitmen Organisasi“. Penulisan skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terealisasikan dengan baik. Untuk itu dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, M.Pd, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat untuk kedepannya bagi penulis.
6. Kedua Orang Tua, Bapak Suratno dan Ibu Nasriyah terima kasih atas segala dukungan, doa, kesabaran dan pengorbanan dalam segala hal untukku selama menempuh pendidikan Sarjana di Perguruan Tinggi Negeri.
7. Kaka dan Adik kandungku, Mba Evi, Kiki dan Mas iparku Mas Harry serta untuk semua keluarga besarku terimakasih atas segala doa, cinta, dan dukungan yang telah diberikan kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat sambatku Arik dan Aniq dari jaman MA sampai kuliah berkeluh kesah di tanah rantau serta teman seperjuangan dan seperantauan terima kasih atas doa, cinta dan dukungan semangat kalian yang telah diberikan kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabatku dari Qurro Squad (Arik, Noval, Wildan, Ma'ruf, Sangidun, Isa, Hanafi, Mujib) terimakasih atas doa, cinta dan dukungan semangat yang telah kalian berikan kepada penulis selama empat tahun ini beserta kenangan manisnya.

10. Sahabatku yang di rumah teman-teman KOMPAS dan FAC terima kasih atas doa, cinta dan dukungannya yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan MBS D 2016 selama empat tahun ini, terima kasih atas doa, cinta dan dukungannya yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperantauan KOMPAK IAIN Surakarta dari angkatan 2016-2019, terima kasih atas doa, cinta dan dukungannya yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman JALAN YANG LURUS terima kasih atas kenangan dan canda tawa serta dukungan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

14. Seluruh responden dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yang telah mengisi kuesioner, terima kasih atas bantuan dan waktu luang untuk mengisi kuesioner.

Semoga kebaikan kalian akan diberikan balasan kebaikan yang lebih dan berlipat ganda. Aamiinn..

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 13 November 2020

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment to employees at the Banyumas Public Works Office. The population used is employees who work at the Public Works Office of Banyumas Regency. The research method used is quantitative method with purposive sampling technique. The data analysis technique used is a multiplicative response model or multiple linear regression. In this study, the data source used was primary data using statistical data analysis tools SPSS 23.0 program. Data collection methods in this study were questionnaires and the sample used in this study was 80 respondents.

The results of this study indicate that: (1) Employee empowerment has a significant effect on organizational commitment, (2) Teamwork has a significant effect on organizational commitment, and (3) Employee training has a significant effect on organizational commitment.

Keywords: Employee Empowerment, Teamwork, Employee Training, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasional pada karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Populasi yang digunakan yaitu karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *multiplicative response model* atau regresi linear berganda. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan bantuan alat analisis data statistika program spss 23.0 metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dan (3) Pelatihan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Pelatihan Karyawan, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
NOTA DINAS.....	iii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iv
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1

1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.7 Jadwal Penelitian.....	7
1.8 Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Komitmen Organisasi	10
2.1.2 Pemberdayaan Karyawan.....	12
2.1.3 Kerjasama Tim.....	15
2.1.4 Pelatihan Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Teori.....	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian.....	27
3.2 Jenis Penelitian.....	27
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	28
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	29

3.4 Data dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Variabel Penelitian	31
3.7 Definisi Operasional Variabel	31
3.7.1 Komitmen Organisasi	32
3.7.2 Pemberdayaan Karyawan	32
3.7.3 Kerjasama Tim	33
3.7.4 Pelatihan Karyawan.....	33
3.8 Teknik Analisi Data.....	33
3.8.1 Uji Instrumen.....	35
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.4 Uji Ketetapan Model	37
3.8.5 Uji Analisis Regresi.....	39
3.8.6 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t).....	40

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian	42
4.2 Pengujian dan Analisis Data	42
4.2.1 Deskripsi Data.....	42
4.2.2 Uji Instrumen	46
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.2.4 Uji Ketepatan Model.....	55
4.2.5 Analisis Regresi	57
4.2.5 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)	59

4.3 Pembahasan Data	60
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	23
Tabel 3.1 Agree-Disagree scale	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Umur Responden	44
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	45
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	49
Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov Test	52
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.12 Uji F.....	55
Tabel 4.13 Uji R ²	56
Tabel 4.14 Uji Regresi.....	57
Tabel 4.15 Uji T	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini manusia hidup dalam perkembangan zaman yang sangat pesat, perkembangan ini akan menimbulkan perubahan signifikan dalam berbagai kehidupan manusia. Salah satunya adalah kegiatan ekonomi dan bisnis. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi dan bisnis adalah manusia atau karyawan. Karyawan adalah tolak ukur kesuksesan dan kegagalan dalam pendirian perusahaan, karena didalam perusahaan karyawanlah yang akan menjalankan visi misi perusahaan.

Perusahaan akan berhasil jika manajemennya mempunyai keahlian untuk merekrut orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka dengan cara melatihnya. Dalam hal ini, perusahaan membutuhkan karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin serta memiliki komitmen untuk bekerja di perusahaan tersebut (Dessler, 2015).

Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satu tujuan utama yang penting bagi organisasi dalam upaya mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup (Hanaysha, 2016). Karyawan yang berkomitmen dan setia sangat diperlukan oleh suatu organisasi, karena karyawan yang telah berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih produktif, harmonis, memiliki loyalitas tinggi, dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Karim & Rehman, 2012).

Komitmen organisasi dapat menguntungkan untuk kedua belah pihak baik organisasi maupun karyawan karena dapat memperkuat rasa memiliki, keamanan pekerjaan, pengembangan karir, peningkatan kompensasi, dan imbalannya. Sedangkan manfaat bagi organisasi dapat mencakup, meningkatnya jumlah karyawan, tingkat turnover yang rendah, biaya pelatihan yang rendah, peningkatan kepuasan kerja, pencapaian tujuan organisasi, dan peningkatan kualitas produk dan jasa (Azeem & Akhtar, 2014).

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya yang tinggi akan memandang kinerja memiliki nilai yang tinggi pula dan menjadikan dirinya merasa memiliki tanggung jawab dari tujuan organisasinya, sehingga anggota sukarela menyatukan dirinya dengan pekerjaannya, meluangkan waktu, kemauan serta energinya untuk pekerjaannya (Albdour & Altarawneh, 2014).

Komitmen organisasi menurut Hanaysha (2016), adalah langkah dari perusahaan untuk mengembangkan pola berfikir dalam penyelesaian tugas dari karyawannya, aspek dalam komitmen ini ada tiga, yaitu: Pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, dan pelatihan karyawan.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu topik terbaru dalam manajemen sumber daya manusia yang paling sering dibahas. Pemberdayaan adalah proses yang memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaannya, membuat keputusan mereka dan memecahkan masalah dalam lingkup dari tanggung jawab dan wewenang mereka (Hutagaol, 2014).

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 jawab (Mahiri, 2017). Pendapat Abdullah et al., (2015) menyatakan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi.

Menurut Nursyamsi (2012) juga menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia. Menurut Karim dan Rehman (2012) Pemberdayaan menjadikan karyawan menyadari bahwa keberadaan mereka dihargai dalam organisasi mereka dan menciptakan peningkatan tingkat komitmen organisasi

Kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas dan di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Selain itu kerjasama tim atau teamwork merupakan aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut (Masyithah et al., 2018).

Ciri-ciri tim kerja menurut Robbins & Judge (2015) diantaranya adalah mempunyai tujuan kinerja bersama/kolektif, mampu bersinergi dengan baik,

memiliki tanggung jawab individu dan bersama, dan setiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi.

Kerja sama tim sangat penting di semua tingkatan karyawan di sebuah perusahaan. Teamwork terdiri dari kemampuan dan keahlian untuk mendapatkan dan menyusun informasi dengan dukungan rekan tim, untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Teamwork dapat diharapkan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Zincirkiran et al., 2015).

Pelatihan diartikan sebagai proses yang sistematis yang bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelatihan telah diidentifikasi dapat berkontribusi besar terhadap daya saing organisasi, dan investasi dalam pelatihan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Newman et al., 2011).

Pelatihan keterampilan dan pengetahuan sesuai yang diperlukan dapat dianggap sebagai investasi pada sumber daya manusia yang paling penting yang dilakukan oleh organisasi. Pelatihan juga dapat dianggap sebagai cara untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan tentang pengembangan pribadi dan profesional (Dhar, 2015).

Pelatihan memiliki peran penting dalam mengembangkan komitmen antar karyawan (Atoko, 2018). Pendapat tersebut didukung oleh Adisaksana et al., (2015) bahwa pelatihan kerja dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dan perasaan karyawan serta menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional, karena dengan

eratnya hubungan antara atasan dan bawahan serta terjalinnya keselarasan antara individu dan organisasi akan membuat pegawai semakin loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Beberapa penelitian menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain Hanaysha (2016), Mahiri (2017), Hutagaol (2014), Maulina et al., (2017), Ismail et al., (2011), Kuo et al., (2010), Setiawan & Piartrini (2018). Sementara itu, terdapat hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Karim & Rehman (2012) mengatakan bahwa pemberdayaan terhadap karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Menarik kesimpulan bahwa terdapat adanya research gap pada beberapa penelitian diatas penelitian ini akan fokus pada pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan untuk membentuk komitmen organisasi yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Menjadikan penulis mengambil judul *“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Pada Komitmen Organisasi”*.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

Ada beberapa penelitian menemukan bahwa variable pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain Hanaysha (2016), Mahiri (2017), Hutagaol (2014), Maulina et al., (2017), Ismail et al., (2011), Kuo et al., (2010), Setiawan & Piartrini (2018).

Sementara itu, terdapat hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Karim & Rehman (2012), menemukan bahwa pemberdayaan terhadap karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini untuk membuktikan antara ketidakkonsistenan tersebut jika obyek penelitian yang digunakan berbeda.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah agar penulisan tidak menyimpang dari penelitian. Batasan masalah penelitian ini terbatas pada variabel pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?

1.5. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi

2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis atau perusahaan dan sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan komitmen karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model.

1.7. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian dibagi menjadi empat tahap dimulai dari persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penulisan.

1.8. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dari penelitian ini, maka terdapat sistematika penulisan yang berisi tentang materi atau hal-hal yang akan dibahas dan terkait pada setiap bab. Adapun sistem penulisan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan. Dalam bab ini berisi penguraian tentang latar belakang terjadinya penelitian mengenai Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan Pada Komitmen Organisasi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi landasan teori yang menjelaskan teori-teori yang akan mendukung permasalahan yang akan diteliti. Di dalamnya terdapat literature-literatur atau penelitian penelitian tentang Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Pelatihan Karyawan, dan Komitmen Organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat uraian mengenai proses tahapan atau kerangka penelitian yang akan dilakukan dalam menjawab permasalahan penelitian untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan uraian tentang gambaran umum, penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan hasil analisis data atas pembuktian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan atau hasil penelitian dan saran yang diberikan dengan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Komitmen Organisasional

Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk sukses dan terus bekerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi ditandai oleh dukungan mereka yang lebih besar bagi organisasi untuk memperkuat kesuksesan global. Akan tetapi, untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi apapun, manajer harus menyediakan lingkungan kerja yang fasilitatif dan menyenangkan dan mendukung mereka (Hanaysha, 2016).

Karyawan dengan komitmen organisasi memiliki kepercayaan tinggi pada tujuan dan nilai-nilai organisasi serta dengan suka rela mematuhi perintah dan tujuan organisasi. dalam hal ini, karyawan juga menempatkan banyak usaha pada harapan untuk merealisasikan tujuan yang diinginkan, dan menunjukkan komitmen untuk tetap dalam organisasi (Zincirkiran, Emhan, & Fatih Yasar, 2015).

Komitmen organisasi dianggap sebagai ketergantungan mental dan emosional untuk organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan kemampuannya dalam organisasi, berpartisipasi dalam organisasi dan terlibat lebih di dalamnya serta menikmati keanggotaan dalam organisasi (Ghorbanhosseini, 2013).

Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan berberda, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam jurnal (Khalip, 2016) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi diidentifikasi adalah afektif, kelanjutan, dan normatif :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif berkaitan dengan ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. komitmen afektif memperhitungkan tiga aspek utama yaitu:

- a. Pengembangan afinitas psikologis untuk suatu perusahaan
- b. Hubungan dengan organisasi; dan
- c. Keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Karim & Rehman (2012) juga menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen afektif tetap bekerja secara konsisten dengan pengabdian besar secara sukarela, kemudian muncul komitmen kontinyu bahwa karyawan akan

menjaga keanggotaan organisasi mereka, karyawan yang tetap bertahan biasanya dilakukan tanpa paksaan dan pada akhirnya mereka akan tetap berada di organisasi mereka.

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hanaysha (2016) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga terhadap organisasi, dan menganggap organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di organisasi sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di organisasi membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan organisasi tercapai.

2.1.2. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan adalah upaya pemberian kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin (Pratama, et al, 2015). Didukung oleh pendapat Hutagaol (2014) Pemberdayaan adalah proses yang memberikan peluang bagi pekerja untuk menetapkan tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka

sendiri, mereka membuat keputusan dan memecahkan masalah dalam lingkup tanggung jawab dan wewenang mereka sendiri.

Pemberdayaan karyawan yaitu karyawan unggul dalam berbagi informasi, meningkatkan kapasitas intelektual dan otonomi sementara dengan membuat keputusan. Pemberdayaan tidak hanya mengizinkan kebebasan untuk bertindak tetapi lebih meningkatkan tanggung jawab serta akuntabilitas. Pemberdayaan membuat karyawan menyadari bahwa keberadaan mereka dihargai dalam organisasi mereka dan menciptakan peningkatan tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja, serta mendorong karyawannya untuk kreatif dan inovatif (Karim & Rehman, 2012).

Pemberdayaan karyawan muncul sebagai suatu sikap yang dianggap penting dalam proses inovasi dan efektivitas organisasi, karena pemberdayaan merupakan salah satu bentuk dorongan terhadap karyawan untuk memotivasi diri sendiri (Srinadi et al, 2013).

Pemberdayaan karyawan merupakan proses untuk memberi kemampuan karyawan dan memberi wewenang sehingga mempermudah karyawan untuk mengambil keputusan, berkarya dan perilaku yang memberi kontribusi positif bagi tujuan organisasi (Nongkeng et al., 2011). Menurut Kuo et al., (2011) juga menyatakan pemberdayaan merupakan cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan karyawan di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja karyawan.

Karyawan dikatakan diberdayakan jika pemimpin melakukan pendelegasian kepada karyawan dan mengikut sertakannya kedalam proses

pengambilan keputusan dari tingkat atas ke tingkat bawah organisasi (Hennestad et al., 2011). Menurut Suwanto dan Prisanca (2011) juga menjelaskan mengenai pemberdayaan karyawan yaitu hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen.

Pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan (Ismail et al., (2011). Pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan merasakan perubahan yang membantu tujuan organisasi (Sahoo, 2011).

Abdullah et al., (2015), menyatakan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Oghori (2008) pemberdayaan membangun komitmen dan membangun kecerdasan karyawan. Dia menjelaskan lebih lanjut bahwa pemberdayaan karyawan telah memberikan manfaat pada organisasi yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya.

Menurut Kuo (2010) indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Meaning*, dimana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya

2. *Competence*, dimana karyawan percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. *Self-determination*, dimana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan
4. *Impact*, dimana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi system organisasi dimana ia bekerja.

2.1.3. Kerjasama Tim

Tim adalah dua orang atau lebih yang secara sukarela bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan, sedangkan Kerjasama tim adalah kegiatan ketika anggota kelompok bekerjasama sesuai keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan. Tim berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada tujuan organisasi dengan kinerja dan pendekatan yang mereka gunakan untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Lawasi & Boge, 2017; Marliza, 2010; Musriha, 2013).

Kerjasama tim merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi, karena kerjasama tim tergantung aspek individual yang mampu mempengaruhi kinerja tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Abdullah et al., 2015).

Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam perusahaan maupun diantara bagian-bagian luar perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan (Masyithah et al., 2018).

Menurut Kalisch (2009) kerjasama tim terdiri dari tiga komponen penting yaitu;

1. Melibatkan lebih dari dua karyawan bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan bersama.
2. Memiliki peran yang jelas dalam tim serta memastikan bahwa anggota tim memahami peran masing-masing.
3. Bekerja bersama-sama melalui kolaborasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kerjasama tim dapat menghasilkan suatu produk, memberikan jasa, mengkoordinasikan proyek, dan menawarkan saran dalam pengambilan keputusan. Menurut Robbins & Judge (2015) tim dibagi menjadi empat tipe yaitu:

1. Tim pemecahan masalah, berfungsi untuk membahas cara-cara untuk meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja
2. Tim kerja yang dikelola sendiri, berfungsi untuk berkesinambungan dengan supervisor dalam pembuatan jadwal dan pengambilan tindakan untuk berhubungan langsung dengan konsumen.
3. Tim fungsional silang, berisi karyawan dari hierarki yang sama, tetapi area kerja yang berbeda, yang bekerja untuk menyelesaikan suatu tugas
4. Tim virtual, tim yang menggunakan teknologi untuk meningkatkan kinerja para anggotanya.

Kerjasama tim adalah keasyikan mental dan emosional pada individu dalam kelompok yang memotivasi mereka untuk saling membantu untuk mencapai tujuan kelompok dan untuk berpartisipasi dalam tanggung jawab

pekerjaan. Temuan menunjukkan bahwa dalam organisasi di mana kerja tim disediakan, karyawan akan memiliki lebih banyak komitmen untuk organisasinya (Ghorbanhosseini, 2013).

Menurut Hanaysha (2016) indikator dalam mengukur kerjasama tim sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik, karena setiap karyawan akan saling berbagi pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.4. Pelatihan Karyawan

Merekrut dan memilih karyawan yang dianggap memiliki potensi tidaklah menjamin akan kemampuan kerjanya secara efektif. Untuk membuat karyawan mengetahui apa yang dilakukannya, pihak manajemen harus memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut. Pelatihan adalah kunci dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kelangsungan hidup dalam organisasi (Hanaysha dan Putri, 2015).

Orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan dan

memberikan informasi mengenai peraturan perusahaan. Orientasi memenuhi empat hal utama, yakni: karyawan baru merasa diterima dan nyaman, karyawan baru mengetahui kebijakan dan prosedur, dan karyawan baru dapat menajalan proses membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak (Dessler, 2015).

Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut berupa pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang mendorong untuk keberhasilan kinerja pekerjaan (Raymond, 2011).

Pelatihan karyawan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan lama untuk menambah dan memberikan kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan dapat melibatkan karyawan lama untuk mengajarkan pekerjaannya kepada karyawan baru, atau melakukan seminar (Dessler, 2015).

Menurut Muslimin et al., (2016) menjelaskan bahwa pelatihan diartikan sebagai bentuk pemberian bantuan dalam hal pengarahan, bimbingan, pemakaian fasilitas, penyampaian informasi tentang pekerjaan, latihan ketrampilan, dan pengorganisasian terhadap lingkungan kerja.

Newman et al., (2011) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas organisasi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan kinerja pekerjaan sehingga akan terbentuk komitmen terhadap organisasinya.

Menurut Dessler (2015), menyebutkan lima Teknik dalam pelatihan karyawan yaitu:

1. Pelatihan *On-the-job*, melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sekaligus memperkerjakannya.
2. Pelatihan magang, kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan *on-the-job* jangka Panjang, biasanya sebuah proses terstruktur dan berada dibawah pengawasan seorang pekerja ahli.
3. Pelatihan instruksi pekerjaan, mencatat masing-masing tugas dasar pekerjaan guna menyediakan pelatihan bagi karyawan
4. Pembelajaran terprogram, metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan
5. Pelatihan dengan teknik menggunakan praktik langsung.

Menurut Hanaysha (2016) indikator dalam mengukur pelatihan karyawan yaitu :

1. Karyawan memiliki kesempatan belajar / pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan tempat kerja
2. Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
3. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Karyawan merasakan bertambahnya kemampuan, keterampilan, dan tingkah laku.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi yang digunakan untuk melandasi penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
1	Jalal Hanaysha, (2016)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan	Menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi.
2	Eli Achmad Mahiri, (2017)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi
3	Intan Magdalena Hutagaol, (2014)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan di bank indonesia memiliki dampak yang signifikan pada tiga dimensi komitmen organisasi
4	Ridha Maulina,	Variabel Dependent: OCB	Variabel pemberdayaan karyawan

	Endang Sulistyani, Suharmanto, (2017)	Variabel Mediasi: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan dan Organisasi Pembelajaran	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada PT. Sucofindo (persero) kantor cabang Semarang.
5	Azman Ismail, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad, Munirah Hanim Yusuf, (2011)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Transformasional Leadership, Pemberdayaan	Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
6	Tsun-Hsein Kuo, Lin Chinho, Li-An Ho, Kuei-Kuei Lai, (2010)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi
7	I Putu Indra Setiawan Dan Putu Saroyini Piartrini, (2018)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

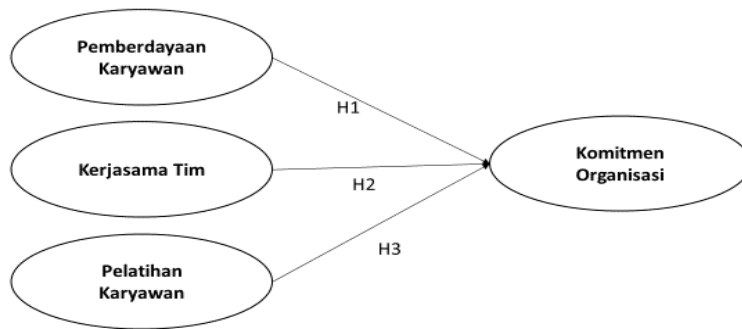
8	Mustafa Zincirkiran,Ab durrahim Emhan, And Mehmet Fatih Yasar, (2015)	Variable Dependent: Kinerja Organisasi Variable Independent: Kerjasama Tim Variabel Mediasi: Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dan komitmen organisasi
9	Masoud Ghorbanhossei ni, (2013)	Variable Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Organisasi	Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi
10	Rajib Lochan Dhar, (2015)	Variable Dependent: Kualitas Servis Variable Mediasi: Komitmen Organisasi Variable Independent: Pelatihan Karyawan	Pengaruh yang signifikan antara pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi
11	Taghrid S. Suifan, (2015)	Variable Dependent: Komitmen Organisasi Variable Independent: Training, Person	Pelatihan terhadap karyawan memiliki efek yang positif terhadap komitmen organisasi

		Organization-Fit, and Rewards	
12	Samuel Oluwatosin Ajibade Nurudeen Kayode Ayinla, (2014)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pelatihan Karyawan	Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

2.3. Kerangka Berfikir

Landasan teori yang dikemukakan serta didukung penelitian terdahulu oleh Hanaysha (2016), yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Ghorbanhosseini (2013) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta dalam penelitian Ajibade & Ayinla (2014) menemukan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka disusunlah kerangka pemikiran penelitian serta hubungan antar variable berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Hanaysha (2016), Ghorbanhosseini (2013), dan Ajibade & Ayinla (2014) yang telah dimodifikasi

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan (Sugiyono, 2014). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi

Pemberdayaan adalah upaya pemberian otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin (Pratama, et al, 2015). Pemberdayaan adalah proses yang memberikan peluang bagi pekerja untuk menetapkan tujuan

yang berhubungan dengan pekerjaan mereka sendiri, mereka membuat keputusan dan memecahkan masalah dalam lingkup tanggung jawab dan wewenang mereka sendiri (Hutagaol, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016), Mahiri (2017), Hutagaol (2014), Maulina et al., (2017), Ismail et al., (2011), Kuo et al., (2010), Setiawan & Piartrini (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan jika perusahaan memberikan kepercayaan dan peluang yang cukup bagi karyawan untuk mengembangkan kreatifitas mereka untuk pengambilan keputusan dalam pekerjaan maka akan mejadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi.

H1 : Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

2. Kerjasama Tim dan Komitmen Organisasi

Tim adalah dua orang atau lebih yang secara suka rela bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan, sedangkan Kerjasama tim adalah kegiatan ketika anggota kelompok bekerjasama sesuai keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan (Marliza, 2010). Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu (Lawasi & Boge, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016), Zincirkiran et al., (2015), dan Ghorbanhosseini (2013) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan

semakin tinggi kerjasama tim dalam penyelesaian suatu masalah maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.

H2 : Variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi

3. Pelatihan Karyawan dan Komitmen Organisasi

Untuk membuat karyawan mengetahui apa yang dilakukannya, pihak manajemen harus memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut. Pelatihan adalah kunci dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kelangsungan hidup dalam organisasi (Hanaysha dan Putri, 2015).

Pelatihan karyawan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan lama untuk menambah dan memberikan kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan dapat melibatkan karyawan lama untuk mengajarkan pekerjaannya kepada karyawan baru, atau melakukan seminar (Dessler, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhar (2015), Hanaysha (2016), Adisaksana et al., (2015), dan Ajibade & Ayinla (2014) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika perusahaan meningkatkan porsi pelatihan pada karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

H3 : Variabel pelatihan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan oleh peneliti mulai dari penyusunan proposal sampai tersusunnya laporan hasil penelitian yaitu dari bulan Juni 2020 sampai selesai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk membangun hipotesis dan menguji secara empirik atas hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014). Pendekatan ini bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan memberikan informasi maupun penemuan terkait hubungan dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.3. Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Ferdinand (2014), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian oleh peneliti, yang biasa dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas bagian pemeliharaan jembatan dan jalan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita mengambil seluruh anggota populasi untuk kita teliti. Oleh karena itu, membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan syarat sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif atau dapat mewakili (Sugiyono, 2014).

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Karakteristik sampel yang diambil adalah karyawan yang pernah mendapatkan pemberdayaan, karyawan yang saling bekerjasama dengan tim, dan karyawan yang pernah mendapatkan pelatihan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden.

Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2014):

$$\begin{aligned} N &= (25 \times \text{variabel independen}) \\ &= (25 \times 3 \text{ variabel independen}) \\ &= 75 \text{ (dibulatkan menjadi 100)} \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, ditentukan sampel penelitian sejumlah 100 responden. Jumlah sampel ini diharapkan sudah dapat mewakili dari populasi tenaga pegawai bagian pemeliharaan jembatan dan jalan.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini sampel yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan *purposive sampling*.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2014).

Adapun pertimbangan penentuan sampel yakni karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga dapat dievaluasi komitmen organisasinya serta karyawan telah cukup merasakan pemberdayaan, kerjasama tim dan pelatihan dalam perusahaan tersebut.

3.4. Data dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang

berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu pengambilan sampel sebanyak 75 responden.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber yang langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono, 2014). Untuk mendapatkan data primer tersebut peneliti menggunakan kuesioner.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, sumber dan berbagai cara. Dilihat dari segi cara, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian diisi dengan lengkap mengembalikan kembali kepada peneliti (Sugiyono, 2014).

Pemberian skor dalam kuisisioner ini menggunakan pengukuran skala *agree-disagree*. Dalam hal ini menggunakan skala 7 point. Responden diminta untuk memilih alternatif jawaban mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 7 (sangat setuju). *Agree-disagree scale* merupakan salah satu bentuk lain dari bipolar adjective, dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand, 2006).

Tabel 3.1
Agree-Disagree Scale

Sangat tidak Setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju

Sumber : (Ferdinand, 2006)

3.6. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel penelitian ada 2 yaitu variabel Independen dengan notasi X dan variabel Dependen dengan notasi Y. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan sedangkan variabel Dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, pelatihan karyawan dan komitmen organisasi. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

3.7.1. Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan adalah upaya pemberian otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin (Pratama et al, 2015).

Menurut Kuo (2010) indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

5. *Meaning*, dimana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya
6. *Competence*, dimana karyawan percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
7. *Self-determination*, dimana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan
8. *Impact*, dimana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi system organisasi dimana ia bekerja.

3.7.2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam perusahaan maupun diantara bagian-bagian luar perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Masyithah et al., 2018).

Menurut Hanaysha (2016) terdapat tiga indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik, karena setiap

karyawan akan saling berbagi pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

3.7.3. Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan lama untuk menambah dan memberikan kemampuan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan dapat melibatkan karyawan lama untuk mengajarkan pekerjaannya kepada karyawan baru, atau melakukan seminar (Dessler, 2015)

Menurut Hanaysha (2016) indikator dalam mengukur pelatihan karyawan yaitu :

1. Karyawan memiliki kesempatan belajar / pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan tempat kerja
2. Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan
3. Pelatihan yang diberikan sesuai untuk memenuhi kebutuhan kemampuan dalam pekerjaan
4. Pelatihan yang diselenggarakan mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku karyawan

3.7.4. Komitmen Organisasi

Karyawan dengan komitmen organisasi memiliki kepercayaan tinggi pada tujuan dan nilai-nilai organisasi serta dengan sukarela mematuhi perintah dan tujuan organisasi. dalam hal ini, karyawan juga menempatkan banyak usaha pada harapan untuk merealisasikan tujuan yang diinginkan, dan menunjukkan komitmen untuk tetap dalam organisasi (Zincirkiran et al., 2015).

Komitmen organisasi dianggap sebagai ketergantungan mental dan emosional untuk organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan kemampuannya dalam organisasi, berpartisipasi dalam organisasi dan terlibat lebih di dalamnya serta menikmati keanggotaan dalam organisasi (Ghorbanhosseini, 2013).

Menurut Hanaysha (2016) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota, karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi, karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di organisasi sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4. Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di organisasi membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan organisasi tercapai.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sekaran (2006) tujuan analisis data adalah yakni mendapatkan perasaan terhadap data, menguji kualitas data, dan menguji hipotesis penelitian. Selain itu analisis data untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan (Ferdinanad, 2014).

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. melihat kerangka pemikiran maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jalur (path analysis) dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0.

3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi *product-moment Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Tetapi jika sebaliknya berarti dinyatakan item tidak valid (Ghozali,2013).

2. Uji Realibilitas

Dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibel menunjukkan pengertian bahwa intrumen dianggap baik dan cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Teknik yang digunakan untuk uji realibilitas adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dianggap realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linear berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari saumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastitas (Ghozali, 2013).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi Normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dilihat dari Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai dari probabilitas uji (K-S) lebih besar dari

alfa (0,05) maka data dapat menunjukkan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai dari probabilitas uji (K-S) lebih kecil dari *alfa* (0,05) maka data dapat menunjukkan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah dengan cara nilai *tolerance* $< 0,10$ atau dengan nilai VIF > 10 , dan jika sebaliknya maka tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model Regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan residual lainnya. Jika residual dan variance berbeda, maka disebut Heteroskedastitas tetapi jika residual dan variace sama maka disebut homoskedastitas. Maka untuk dilakukan dengan cara uji *glesder*, yaitu dengan cara meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan maka secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai *Absolut Ut* (AbsUt) maka hal itu mengindikasikan adanya heteroskedastitas (Ghozali, 2013).

3.8.3. Uji Ketepatan Model

Uji model digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat layak atau tidak. Uji model yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu:

a. Uji statistik F

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa nilai F merupakan pengujian bersama-sama variabel independen yang dilakukan untuk melihat variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel-variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Ha: Variabel-variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya 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 variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Namun, kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

3.8.4. Analisis Regresi

Pada umumnya analisis regresi di uji untuk mengetahui keterikatan atau ketergantungan variabel dependen (terikat) terhadap variabel independen (bebas), dengan uji analisis tersebut bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel tersebut. Selain itu kegunaan analisis regresi berganda juga menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen.

Dalam analisis ini variabel dependen diasumsikan sebagai random atau stokastik, yang berarti mempunyai probalistik. Sedangkan variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (Ghozali, 2013).

Persamaan uji analisis regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

di mana:

Y = Komitmen organisasi

X₁ = Pemberdayaan Karyawan

X₂ = Kerjasama Tim

X_3 = Pelatihan Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi variabel $X_1 - X_3$

e = Error term (faktor pengganggu)

3.8.5. Uji Signifikasi Parameter Individu (uji t)

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dilakukan dengan menggunakan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan cara melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen (Ghazali, 2013).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel-variabel bebas (pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan) secara individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas (pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, maka kriteria pengambilan keputusan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya faktor pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan mempengaruhi variabel komitmen organisasi (untuk tingkat signifikansi = 5%).

c. Membandingkan nilai T hitung dengan T tabel

Apabila $T \text{ tabel} > T \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $T \text{ tabel} < T \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Menurut Ferdinand (2014) standar ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian multivariate menggunakan 25 kali dari jumlah variabel independen. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, maka penentuan jumlah sampel yang akan diambil minimal adalah 75 sampel atau responden.

Kuesioner dalam penelitian ini disebarakan secara langsung kepada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Data yang terkumpul dalam penelitian adalah sebanyak 80 kuesioner dan semua data dapat diolah dan diikutsertakan dalam pengujian karena jawaban dari responden normal atau valid.

4.1.1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung terhadap karyawan Dinas Pekerjaan Umum yang pernah mendapatkan pemberdayaan karyawan, pernah melakukan kerjasama tim, dan pernah mendapatkan pelatihan karyawan kemudian diperoleh deskripsi mengenai responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Gender

Berdasarkan data penelitian dari penyebaran kuesioner secara langsung dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	L	53	66.3	66.3
	P	27	33.8	33.8
	Total	80	100.0	100.0

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 66,3 %, sedangkan responden perempuan sebanyak 33,8 %. Hal ini menunjukkan karyawan laki-laki di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas lebih banyak dari pada jumlah karyawan perempuan.

2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu antara 20-29 tahun, antara 33-39 tahun dan 40-49 tahun dan 50 tahun keatas. Adapun data mengenai usia responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur

Umur				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	20-29	6	7.5	7.5
	30-39	13	16.3	16.3
	40-49	31	38.8	38.8
	4.00	30	37.5	37.5
	Total	80	100.0	100.0

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan dengan usia antara 20-29 tahun adalah sebesar 7,5 % atau sebanyak 6 orang, karyawan usia antara 30-39 tahun sebesar 16,3 % atau sebanyak 13 orang, karyawan usia antara 40-49 tahun sebesar 38,8 % atau sebanyak 31, sedangkan karyawan usia 50 tahun keatas sebesar 37,5 % atau sebanyak 30 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak adalah di usia kisaran 40-49 tahun dengan presentase 38,8 % atau sebanyak 31 orang, sedangkan karyawan rentang usia 20-29 tahun memiliki jumlah paling sedikit dengan presentase 7,5 % atau sebanyak 6 orang. Berdasarkan hasil data tersebut menunjukan bahwa karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas didominasi oleh karyawan dengan usia antara 40-49 tahun.

3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu lulusan SMA/SLTA, lulusan D3, dan lulusan S1.

Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA/STLA	17	21.3	21.3
	D3	2	2.5	2.5
	S1	61	76.3	76.3
	Total	80	100.0	100.0

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan lulusan SMA/SLTA pada penelitian ini sebesar 21,3 % atau sebanyak 17 orang, D3 sebesar 2,5 % atau sebanyak 2 orang, dan S1 sebesar 76,3 % atau sebanyak 61 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas kebanyakan adalah lulusan S1.

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Identitas responden berdasarkan lama bekerja dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu telah bekerja kurang dari 1 tahun, lebih dari 1 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Adapun data mengenai lama bekerja responden disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja

Lama Kerja				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	<1	3	3.8	3.8
	>1	3	3.8	3.8
	>5	74	92.5	92.5
	Total	80	100.0	100.0

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dengan lama kerja <1 tahun sebesar 3,8 % atau sebanyak 3 orang, lama kerja >1 tahun sebesar 3,8 % atau sebanyak 3 orang, dan lama kerja >5 tahun sebesar 92,5 % atau sebanyak 74 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas paling banyak telah bekerja lebih dari tahun.

4.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Valid tidaknya kuesioner dapat diperoleh apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* / $r_{hitung} > r_{tabel}$ dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 80$, $df = n-2$, maka didapatkan r tabel sebesar 0,2172. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

4.2.1. Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan

Tabel 4.5
Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PBD1	16.95	6.301	.536	.773
PBD2	17.15	5.471	.628	.729
PBD3	16.97	5.392	.690	.696
PBD4	17.06	6.110	.561	.761

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dianalisis untuk variabel Pemberdayaan Karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 4 menunjukkan hasil yang valid karena hasil dari *Corrected Item-Total Correlation/* r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2172. Jadi, 4 item pernyataan pada variabel Pemberdayaan Karyawan dapat digunakan untuk menganalisa variabel tersebut.

4.2.2. Uji Validitas Kerjasama Tim

Tabel 4.6
Uji Validitas Kerjasama Tim

Item-Total statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KRJ1	22.64	9.120	.641	.824
KRJ2	22.56	8.325	.692	.812
KRJ3	22.58	8.450	.728	.801
KRJ4	22.64	9.373	.615	.831
KRJ5	22.69	9.863	.644	.827

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dianalisis untuk variabel Kerjasama Tim diperoleh kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 5 menunjukkan hasil yang valid karena hasil dari *Corrected Item-Total Correlation/* r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2172. Jadi, 5 item pernyataan pada variabel Kerjasama Tim dapat digunakan untuk menganalisa variabel tersebut.

4.2.3. Uji Validitas Pelatihan Karyawan

Tabel 4.7
Uji Validitas Pelatihan Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLT1	17.18	4.830	.701	.788
PLT2	17.26	4.424	.718	.783
PLT3	17.24	5.095	.676	.799
PLT4	17.36	5.652	.627	.822

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dianalisis untuk variabel Pelatihan Karyawan diperoleh kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 4 menunjukkan hasil yang valid karena hasil dari *Corrected Item-Total Correlation/* r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2172. Jadi, 4 item pernyataan pada variabel Pelatihan Karyawan dapat digunakan untuk menganalisa variabel tersebut.

4.2.4. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.8
Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	23.98	7.493	.620	.799
KOM2	24.08	7.665	.594	.806
KOM3	24.05	7.238	.666	.785
KOM4	23.96	7.961	.621	.798
KOM5	24.04	8.239	.658	.792

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dianalisis untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh kesimpulan bahwa pernyataan 1 sampai 5 menunjukkan hasil yang valid karena hasil dari *Corrected Item-Total Correlation/* r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,2172. Jadi, 5 item pernyataan pada variabel Pemberdayaan Karyawan dapat digunakan untuk menganalisa variabel tersebut.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan uji *Statistic Cronbach Alpha* (α). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013). Uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

4.3.1. Uji Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,793, nilai tersebut lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisisioner Pemberdayaan Karyawan yang disusun sudah reliabel.

4.3.2. Uji Reliabilitas Kerjasama Tim

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,850, nilai tersebut lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisisioner Kerjasama Tim yang disusun sudah reliabel.

4.3.3. Uji Reliabilitas Pelatihan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	4

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,841, nilai tersebut lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa kuisisioner Pelatihan Karyawan yang disusun sudah reliabel.

4.3.4. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,830, nilai tersebut lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuisisioner Komitmen Organisasi yang disusun sudah reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal (Ghozali, 2013). Variabel pengganggu dari suatu regresi diisyaratkan berdistribusi normal, maka variabel yang diteliti juga berdistribusi normal. Nilai signifikan pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* (K-S)

sebesar 0,05 menunjukkan data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas antara variabel independen dengan dependen pada dua persamaan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52895761
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.044
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusikan secara normal atau dapat dikatakan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah dalam model terdapat korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Apabila

tidak terjadi korelasi antar variabel independen, maka menunjukkan bahwa model regresi tersebut baik. Namun jika antar variabel independen terdapat korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013). Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.607	2.654		3.620	.001		
	TOTALPBD	.232	.123	.212	1.888	.063	.578	1.729
	TOTALKRJ	.076	.126	.082	.603	.549	.392	2.551
	TOTALPLT	.566	.134	.483	4.225	.000	.556	1.798

a. Dependent Variable: TOTALKOM

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas semua nilai dari *tolerance* lebih dari 0,10 dan semua nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variable Independent dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji *Glejser* atau *absolute* residual dari data. Jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, tetapi jika berada dibawah 0,05 berarti terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji heteroskesastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.009	.009		-.961	.340
	X1_2	.170	.097	.397	1.760	.082
	X2_2	.071	.098	.171	.725	.471
	X3_2	3.104E-6	.000	.084	.379	.706

a. Dependent Variable: ABS_2

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat semua nilai signifikansi untuk variable Independent menunjukkan nilai diatas 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5. Uji Ketepatan Model

4.5.1. Uji F Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Untuk melihat hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	949.523	3	316.508	561.601	.000 ^b
	Residual	52.977	94	.564		
	Total	1002.500	97			
a. Dependent Variable: TOTALKOM						
b. Predictors: (Constant), TOTALPLT, TOTALKRJ, TOTALPBD						

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 561,601, adapun nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan *degree of freedom* (df1) sebesar $k = 4$, sementara $df2 = n - (k - 1) = 80 - (4 - 1) = 77$. Bila pengujian dilakukan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} dapat diketahui sebesar 2,49. Jadi, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $561,601 > 2,49$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara nilai sig. $0,000 < 0,05$ (Alpha) sehingga dapat dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan dari Uji F bahwa variable Independen Pemberdayaan Karyawan (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Pelatihan Karyawan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh pada Komitmen Organisasi (Y) di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	.751

a. Predictors: (Constant), TOTALPLT, TOTALKRJ, TOTALPBD

b. Dependent Variable: TOTALKOM

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,945 atau 94,5%. Hal ini memiliki arti bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 94,5%. Dapat disimpulkan variabel Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan memberikan pengaruh secara bersama sebesar 94,5% terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.6. Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 23.0 yang dapat menjelaskan pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.240	.742		1.672	.098
	TOTALPBD	-.169	.062	-.134	-2.717	.008
	TOTALKRJ	.730	.047	.764	15.535	.000
	TOTALPLT	.462	.069	.359	6.745	.000

a. Dependent Variable: TOTALKOM

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan dari data table diatas, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,240 + (-0,169) X_1 + 0,730 X_2 + 0,462 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Komitmen organisasi
- X₁ : Pemberdayaan Karyawan
- X₂ : Kerjasama Tim
- X₃ : Pelatihan Karyawan
- a : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien regresi variabel $X_1 - X_3$

e : Error term (faktor pengganggu)

Persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) dalam model regresi ini sebesar 1,240. Menyatakan bahwa jika variable independent Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan dianggap konstan, maka rata-rata komitmen karyawan sebesar 1,240.
- b. Nilai koefisien regresi variable Pemberdayaan Karyawan (X_1) dalam model regresi ini sebesar (-0,169) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pemberdayaan Karyawan (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y). Koefisien regresi sebesar (-0,169) menyatakan bahwa setiap penambahan satu variabel Pemberdayaan Karyawan maka akan menurunkan Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- c. Nilai koefisien regresi variable Kerjasama Tim (X_2) dalam model regresi ini sebesar 0,730 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kerjasama Tim (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y). Koefisien regresi sebesar 0,730 menyatakan bahwa setiap penambahan satu variabel Kerjasama Tim maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- d. Nilai koefisien regresi variable Pelatihan Karyawan (X_3) dalam model regresi ini sebesar 0,462 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan Karyawan (X_3) dengan Komitmen

Organisasi (Y). Koefisien regresi sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan satu variable Pelatihan Karyawan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

4.7. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis (Uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan keputusannya dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai t_{hitung} suatu variabel lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya koefisien regresi variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. sedangkan apabila nilai t_{hitung} suatu variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.240	.742		1.672	.098
	TOTALPBD	-.169	.062	-.134	-2.717	.008
	TOTALKRJ	.730	.047	.764	15.535	.000
	TOTALPLT	.462	.069	.359	6.745	.000

a. Dependent Variable: TOTALKOM

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Uji T diatas, dapat dilakukan analisis hipotesis penelitian yang telah diajukan sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh variable Pemberdayaan Karyawan (X1) terhadap variable Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan perhitungan data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) adalah sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pemberdayaan karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Karyawan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

2. Pengujian pengaruh variable Kerjasama Tim (X2) terhadap variable Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan perhitungan data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Kerjasama Tim (X2) adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

3. Pengujian pengaruh variable Pelatihan Karyawan (X3) terhadap variable Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan perhitungan data diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan Karyawan (X3) adalah sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan analisis tersebut dapat

disimpulkan bahwa Pelatihan Karyawan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

4.8. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.8.1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Pada Komitmen Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016), Mahiri (2017), Hutagaol (2014), Maulina et al., (2017), Ismail et al., (2011), Kuo et al., (2010), Setiawan & Piartrini (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan jika perusahaan memberikan kepercayaan dan peluang yang cukup bagi karyawan untuk mengembangkan kreatifitas mereka untuk pengambilan keputusan dalam pekerjaan maka akan menjadikan karyawan berkomitmen terhadap organisasi.

4.8.2. Pengaruh Kerjasama Tim Pada Komitmen Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanaysha (2016), Zincirkiran et al., (2015), dan Ghorbanhosseini (2013) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kerjasama tim dalam penyelesaian suatu masalah maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.

4.8.3. Pengaruh Pelatihan Karyawan Pada Komitmen Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhar (2015), Hanaysha (2016), Adisaksana et al., (2015), dan Ajibade & Ayinla (2014) menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Jika perusahaan meningkatkan porsi pelatihan pada karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

BAB V PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Bab ini bertujuan untuk memaparkan simpulan dan implikasi hasil penelitian guna memberikan pemahaman mengenai hasil analisis data yang telah dilakukan dan peluang untuk penelitian selanjutnya. Dalam bab ini juga mengungkapkan keterbatasan penelitian untuk menjelaskan tingkat generalisasi temuan dari studi ini.

Penelitian ini dilakukan dengan menguji pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan pada Komitmen Organisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$.
Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menunjukkan

bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

1.2. Keterbatasan Penelitian

Beberapa hal yang menjadikan adanya keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan. Sedangkan masih banyak factor lain yang termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.
2. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian yaitu hanya pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisasikan pada Dinas Pekerjaan Umum di kota/daerah lainnya.
3. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang disebar oleh bagian secretariat, bukan peneliti langsung yang menyebarkan kuesioner, sehingga masih dimungkinkan banyak responden yang menjawab dengan tidak cermat dan tidak jujur, hal tersebut akan menyebabkan jawaban responden tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

1.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian skripsi ini penulis hanya menggunakan tiga variabel guna memprediksi Komitmen Organisasi yaitu Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dapat dikembangkan lagi.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian skripsi ini hanya 80 responden, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat diperbanyak data responden yang diteliti agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. G. K. bin, Almadhoun, T. Z., & Ling, Y.-L. (2015). Organizational Empowerment and Commitment: The Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities*, 3(2), 1–7. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/311737262_Organizational_Empowerment_and_Commitment_The_Mediating_Effect_of_Psychological_Empowerment%0D
- Ajibade, O., & Ayinla, K. (2014). Investigating the effect of training on employees' commitment: An empirical study of a discount house in Nigeria. *Megatrend Revija*, 11(3), 7–18. <https://doi.org/10.5937/megrev1403007a>
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192–212.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees in Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science.*, 5(7), 127–133.
- Azman Ismail, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, M. H. M. & M. H. Y. (2011). An Empirical Study of The Relationship Between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal (BERj), Turkey*, 2(1), 89–107. Retrieved from [http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ_2\(1\)11_article5_pp.89-107.pdf](http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ_2(1)11_article5_pp.89-107.pdf)
- Dessler, G. (2015). *Manajer Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, 46, 419–430. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.08.001>
- Ferdinand. (2006). *No Title*.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: The mediating role of human capital. *Tehnicki Vjesnik*, 20(6), 1019–1025.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hutagaol, I. M. (2014). Employee Empowerment on Organizational Commitment in Bank Indonesia Representative in North Sulawesi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 921–930.
- Kalisch. (2009). *No Title*.
- Karim, F., & Rehman, O. (2012). Impact of Job Satisfaction, Perceived

- Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 92–104.
- KHALIP, N. and. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Lawasi, & Boge. (2017). *No Title*.
- Marliza. (2010). *No Title*.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabran, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Simen*, 9(1), 50–59.
- Musriha. (2013). *No Title*.
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: A study of multinationals in the Chinese service sector. *International Journal of Human Resource Management*, 22(8), 1765–1787. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.565667>
- Oghori. (2008). *No Title*.
- Raymond, N. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing* (Edisi 6 Bu). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sahoo. (2011). *No Title*.
- Setiawan, I. P. I., & Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 164–191.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Fatih Yasar, M. (2015). Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 03(02), 2321–2802. Retrieved from www.ajouronline.com

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian

No	Bulan	Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	x	x	x	x												
2	Konsultasi					x	x	x	x	x	x	x	x				
3	Revisi Proposal													x	x	x	x

No	Bulan	Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4	Pengumpulan Data	x	x	x	x												
5	Analisis Data					x	x	x									
6	Penulisan Akhir Skripsi								x	x	x						
7	Pendaftaran Munaqosah											x	x				
8	Munaqosah													x			
9	Revisi Skripsi																

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Restu Purba Riyadi, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, akan mengadakan penelitian sebagai tugas akhir di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Pelatihan Karyawan pada Komitmen Organisasi”**.

Saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam memberikan jawaban atas segala pertanyaan pada lembar kuisisioner, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam penelitian ini bersifat sukarela dan bebas menerima menjadi responden penelitian atau menolak tanpa ada sanksi apapun. Demikian surat permohonan ini saya buat, atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Juni 2020

Hormat Saya,

Restu Purba Riyadi

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (kosongkan/boleh inisial)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur :
 20-29 tahun
 30-39 tahun
 40-49 tahun
 > 50 tahun
4. Lama Bekerja :
 < 1 tahun
 1-5 tahun
 > 5 tahun
5. Pendidikan Terakhir :
 SLTA / SMA
 D3
 S1

PETUNJUK PENGISIAN :

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/sdr/i pada kolom :

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Netral
5. Agak setuju
6. Setuju
7. Sangat setuju

DAFTAR KUISIONER

No.	PERNYATAAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN	ALTERNATIF JAWABAN						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Saya yakin dengan kemampuan dan ketrampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya							
2.	Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik							
3.	Manajer saya mempercayai saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya							
4.	Saya memiliki kesempatan untuk saling ketergantungan dan kebebasan dalam bagaimana saya melakukan tugas saya							

No.	PERNYATAAN KERJA TIM	ALTERNATIF JAWABAN						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Anggota tim di departemen saya saling membantu untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan							
2.	Para anggota di tim saya merasa sangat dekat satu sama lain							

3.	Para anggota di tim saya bekerja dengan baik							
4.	Para anggota di tim saya mendorong satu sama lain untuk berhasil saat melakukan tugas							
5.	Para anggota di tim saya bekerja keras untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan							

No.	PERNYATAAN PELATIHAN BAGI KARYAWAN	ALTERNATIF JAWABAN						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Departemen saya menyediakan kesempatan belajar/ pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan tempat kerja							
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya							
3.	Secara keseluruhan, pelatihan terima di tempat kerja memenuhi kebutuhan saya							
4.	Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima pada pekerjaan							

No.	PERNYATAAN KOMITMEN ORGANISASI	ALTERNATIF JAWABAN						
		1	2	3	4	5	6	7

1.	Saya bersedia untuk menempatkan usaha yang tinggi untuk membantu lembaga ini menjadi sukses							
2.	Saya berbicara positif tentang lembaga ini kepada orang lain							
3.	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya bagian dari lembaga ini							
4.	Saya benar-benar peduli tentang status lembaga ini							
5.	Bagi saya, ini adalah salah satu lembaga terbaik untuk bekerja							

Terimakasih atas partisipasi Anda

Lampiran 3 : Data Kuesioner Penelitian

Pemberdayaan Karyawan (X1)

NO	PEM1	PEM2	PEM3	PEM4	TOT
1	6	7	6	6	25
2	5	4	6	6	21
3	6	6	7	6	25
4	7	7	6	6	26
5	7	6	6	5	24
6	6	6	7	6	25
7	7	7	6	7	27
8	7	6	6	6	25
9	6	7	6	6	25
10	6	6	6	6	24
11	6	6	4	4	20
12	6	6	6	6	24
13	6	4	6	6	22
14	6	4	6	6	22
15	7	6	4	7	24
16	6	6	6	6	24
17	6	6	6	4	22
18	5	6	6	5	22
19	5	5	5	5	20
20	6	6	6	4	22
21	4	6	6	4	20
22	6	4	6	6	22
23	6	7	6	6	25
24	6	5	6	5	22
25	6	6	7	5	24
26	4	5	4	6	19
27	6	6	6	6	24
28	4	6	5	6	21
29	7	7	6	7	27
30	6	6	6	6	24
31	7	6	5	7	25
32	6	7	7	6	26
33	6	6	7	7	26
34	6	7	7	6	26
35	6	5	5	7	23
36	6	6	6	6	24
37	7	6	7	7	27

38	6	6	6	4	22
39	4	7	6	7	24
40	6	6	5	7	24
41	6	4	7	4	21
42	5	5	5	5	20
43	6	6	6	6	24
44	7	7	6	6	26
45	7	7	7	7	28
46	7	7	6	6	26
47	7	7	7	7	28
48	4	6	7	7	24
49	6	6	7	6	25
50	6	6	6	6	24
51	6	6	6	6	24
52	6	6	7	6	25
53	4	5	4	5	18
54	7	7	7	7	28
55	4	6	6	6	22
56	6	6	6	6	24
57	7	7	7	7	28
58	6	6	7	7	26
59	6	7	7	7	27
60	6	5	5	6	22
61	6	6	6	6	24
62	6	7	7	7	27
63	4	6	7	7	24
64	7	6	6	6	25
65	7	6	7	7	27
66	6	5	6	6	23
67	6	4	5	5	20
68	7	7	7	6	27
69	7	6	7	6	26
70	6	7	6	6	25
71	6	4	6	4	20
72	6	7	6	7	26
73	6	6	6	6	24
74	6	6	7	5	24
75	7	7	7	7	28
76	7	7	6	6	26
77	7	7	7	7	28
78	6	6	6	6	24

79	4	6	4	4	18
80	7	6	6	6	25

Kerjasama Tim (X2)

NO	KER1	KER2	KER3	KER4	KER5	TOT
1	4	4	5	6	6	25
2	5	4	5	4	4	22
3	5	5	6	7	6	29
4	6	5	6	6	6	29
5	6	4	4	4	6	24
6	6	4	6	7	6	29
7	6	7	7	6	6	32
8	5	5	7	7	5	29
9	7	7	7	6	6	33
10	5	6	6	5	5	27
11	4	6	4	4	4	22
12	6	6	6	6	6	30
13	6	5	6	5	5	27
14	6	4	6	4	6	26
15	5	5	6	6	7	29
16	6	6	6	6	6	30
17	6	6	4	6	4	26
18	4	6	6	6	4	26
19	5	5	5	5	5	25
20	6	4	6	6	6	28
21	4	4	4	6	4	22
22	6	6	4	7	6	29
23	6	7	6	6	6	31
24	4	6	7	7	4	28
25	5	7	6	6	5	29
26	6	5	4	4	6	25
27	6	6	6	6	6	30
28	4	6	6	4	6	26
29	7	7	7	7	7	35
30	6	6	6	6	6	30
31	6	7	4	7	7	31
32	7	7	7	6	6	33
33	7	6	5	4	6	28
34	7	7	6	6	6	32
35	7	7	7	5	5	31

36	6	6	6	6	6	30
37	6	7	6	7	7	33
38	6	6	4	4	4	24
39	6	7	6	6	6	31
40	6	6	7	4	6	29
41	7	7	4	7	5	30
42	5	5	5	5	5	25
43	6	6	6	6	6	30
44	6	7	7	6	6	32
45	7	7	7	7	7	35
46	7	7	7	6	6	33
47	7	7	7	7	7	35
48	6	6	4	7	7	30
49	6	6	7	4	6	29
50	6	6	6	6	6	30
51	6	6	6	6	6	30
52	6	6	6	4	6	28
53	4	4	4	6	4	22
54	7	6	7	7	7	34
55	4	6	6	5	6	27
56	6	6	6	6	6	30
57	7	7	7	7	7	35
58	6	7	6	6	6	31
59	4	7	7	6	6	30
60	6	6	6	6	5	29
61	7	6	6	6	6	31
62	7	7	7	7	7	35
63	6	6	6	7	7	32
64	7	6	6	6	6	31
65	6	6	7	7	7	33
66	6	6	4	4	6	26
67	4	4	5	6	5	24
68	7	6	7	7	7	34
69	7	6	5	6	6	30
70	6	7	7	6	6	32
71	7	6	4	4	6	27
72	7	7	6	6	7	33
73	6	6	6	6	6	30
74	7	7	6	6	6	32
75	6	7	7	7	7	34
76	7	7	7	6	6	33

77	7	7	7	7	7	35
78	6	6	6	6	6	30
79	6	4	4	6	4	24
80	6	7	7	6	6	32

Pelatihan Karyawan (X3)

NO	PEL1	PEL2	PEL3	PEL4	TOT
1	6	6	4	6	22
2	5	6	5	5	21
3	6	6	4	6	22
4	4	6	6	6	22
5	6	6	6	4	22
6	5	4	6	6	21
7	7	6	6	6	25
8	6	6	4	6	22
9	6	6	7	4	23
10	6	6	5	6	23
11	4	4	6	6	20
12	6	6	6	6	24
13	4	6	6	6	22
14	6	4	6	6	22
15	6	4	7	6	23
16	6	6	4	6	22
17	7	7	4	4	22
18	6	4	6	5	21
19	5	5	5	5	20
20	7	6	6	4	23
21	6	6	4	4	20
22	6	4	6	6	22
23	7	6	7	4	24
24	6	6	6	4	22
25	5	6	6	7	24
26	5	5	6	4	20
27	6	6	6	6	24
28	6	6	6	4	22
29	6	7	7	7	27
30	6	6	6	6	24
31	7	6	6	6	25
32	6	6	7	7	26
33	6	6	7	7	26

34	7	7	6	6	26
35	7	6	5	7	25
36	6	6	6	6	24
37	6	7	7	6	26
38	4	4	6	6	20
39	7	4	7	6	24
40	6	6	6	5	23
41	5	5	7	7	24
42	5	5	5	5	20
43	6	6	6	6	24
44	7	7	6	6	26
45	7	7	7	7	28
46	6	7	7	7	27
47	7	7	7	7	28
48	7	6	6	6	25
49	4	6	7	6	23
50	6	6	6	6	24
51	6	6	6	6	24
52	7	7	6	4	24
53	6	4	4	4	18
54	6	7	7	7	27
55	4	4	4	6	18
56	6	6	6	6	24
57	7	7	7	7	28
58	6	7	6	6	25
59	5	7	7	7	26
60	6	7	6	6	25
61	7	6	6	6	25
62	6	7	7	6	26
63	6	6	7	6	25
64	6	6	6	6	24
65	6	6	7	7	26
66	6	4	6	6	22
67	4	4	6	5	19
68	7	7	7	6	27
69	7	7	6	6	26
70	6	7	7	6	26
71	6	5	4	6	21
72	6	6	7	7	26
73	6	6	6	6	24
74	7	6	6	6	25

75	7	6	7	7	27
76	7	6	7	5	25
77	7	7	7	7	28
78	6	6	6	6	24
79	4	6	4	4	18
80	7	7	5	6	25

Komitmen Organisasi (Y)

NO	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	TOT
1	4	6	4	6	6	26
2	4	5	4	4	5	22
3	4	6	6	6	6	28
4	6	4	6	6	5	27
5	4	6	4	6	6	26
6	6	4	7	7	4	28
7	7	6	6	6	6	31
8	7	7	6	4	5	29
9	6	6	7	6	6	31
10	5	6	6	5	5	27
11	6	4	4	4	6	24
12	6	6	6	6	6	30
13	6	5	4	6	6	27
14	6	6	4	4	5	25
15	6	6	6	6	6	30
16	6	4	6	6	6	28
17	4	7	4	7	4	26
18	4	6	4	6	4	24
19	5	5	5	5	5	25
20	7	6	6	7	4	30
21	6	4	6	4	4	24
22	6	4	6	6	6	28
23	4	6	7	7	7	31
24	7	7	6	4	4	28
25	4	6	7	6	6	29
26	6	5	4	6	6	27
27	6	6	6	6	6	30
28	7	4	6	4	6	27
29	6	7	7	7	7	34
30	6	6	6	6	6	30
31	7	6	6	6	6	31

32	7	7	7	7	6	34
33	7	7	6	6	4	30
34	6	6	7	6	6	31
35	4	7	6	7	7	31
36	6	6	6	6	6	30
37	6	7	7	7	7	34
38	4	4	4	6	6	24
39	7	7	4	7	6	31
40	5	6	6	6	5	28
41	7	7	5	4	7	30
42	5	5	5	5	5	25
43	6	6	6	6	6	30
44	7	6	7	7	6	33
45	7	7	7	7	7	35
46	7	7	7	7	6	34
47	7	7	7	7	7	35
48	6	6	6	6	6	30
49	6	6	6	6	6	30
50	6	6	6	6	6	30
51	6	6	6	6	6	30
52	7	7	4	4	6	28
53	4	4	4	4	6	22
54	7	7	7	7	7	35
55	4	4	6	6	6	26
56	6	6	6	6	6	30
57	7	7	7	7	7	35
58	7	6	6	6	6	31
59	6	6	6	6	6	30
60	6	6	6	6	5	29
61	7	6	6	6	6	31
62	7	7	7	7	6	34
63	7	7	7	6	6	33
64	6	6	6	6	6	30
65	7	6	7	7	7	34
66	6	4	4	6	6	26
67	4	6	6	4	4	24
68	6	7	7	7	7	34
69	7	6	6	6	6	31
70	6	6	7	7	6	32
71	6	4	6	6	6	28
72	6	7	6	7	7	33

73	7	6	6	6	6	31
74	6	6	6	7	7	32
75	7	6	7	7	7	34
76	7	6	6	7	7	33
77	7	7	7	7	7	35
78	6	6	6	6	6	30
79	5	5	6	6	4	26
80	7	7	6	6	6	32

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Uji validitas pemberdayaan karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PBD1	16.95	6.301	.536	.773
PBD2	17.15	5.471	.628	.729
PBD3	16.97	5.392	.690	.696
PBD4	17.06	6.110	.561	.761

b. Uji validitas Kerjasama tim

Item-Total statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KRJ1	22.64	9.120	.641	.824
KRJ2	22.56	8.325	.692	.812
KRJ3	22.58	8.450	.728	.801
KRJ4	22.64	9.373	.615	.831
KRJ5	22.69	9.863	.644	.827

c. Uji validitas pelatihan karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PLT1	17.18	4.830	.701	.788
PLT2	17.26	4.424	.718	.783
PLT3	17.24	5.095	.676	.799
PLT4	17.36	5.652	.627	.822

d. Uji validitas komitmen organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	23.98	7.493	.620	.799
KOM2	24.08	7.665	.594	.806
KOM3	24.05	7.238	.666	.785
KOM4	23.96	7.961	.621	.798
KOM5	24.04	8.239	.658	.792

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	4

Uji Reliabilitas Kerjasama Tim

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Uji Reliabilitas Pelatihan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	4

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52895761
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.044
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	9.607	2.654		3.620	.001		
	TOTALPBD	.232	.123	.212	1.888	.063	.578	1.729
	TOTALKRJ	.076	.126	.082	.603	.549	.392	2.551
	TOTALPLT	.566	.134	.483	4.225	.000	.556	1.798

a. Dependent Variable: TOTALKOM

Lampiran 6 : Hasil Uji Ketepatan Model

Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	949.523	3	316.508	561.601	.000 ^b
	Residual	52.977	94	.564		
	Total	1002.500	97			

a. Dependent Variable: TOTALKOM

b. Predictors: (Constant), TOTALPLT, TOTALKRJ, TOTALPBD

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.945	.751

a. Predictors: (Constant), TOTALPLT, TOTALKRJ, TOTALPBD

b. Dependent Variable: TOTALKOM

Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.240	.742		1.672	.098
TOTALPBD	-.169	.062	-.134	-2.717	.008
TOTALKRJ	.730	.047	.764	15.535	.000
TOTALPLT	.462	.069	.359	6.745	.000

a. Dependent Variable: TOTALKOM

Lampiran 8 : Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.240	.742		1.672	.098
TOTALPBD	-.169	.062	-.134	-2.717	.008
TOTALKRJ	.730	.047	.764	15.535	.000
TOTALPLT	.462	.069	.359	6.745	.000

a. Dependent Variable: TOTALKOM

CURRICULUM VITAE

Nama Lengkap : Restu Purba Riyadi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Banyumas, 31 Januari 1998
Alamat : Adisana Rt 08 / RW 08, Kecamatan Kebasen,
Kabupaten Banyumas
Agama : Islam
No. HP/WA : 081228353785 / WA : 085712598946
Email : restupurbariyadi31@gmail.com
Instagram : riyadirestu
Facebook : Restu Riyadi
Anak Ke-, dari - ..saudara : Anak ke-2 dari 3 bersaudara

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Riwayat Pendidikan Formal:

1. (2005-2010) SDN 1 Adisana, Kebasen, Banyumas.
2. (2011-2013) MTs Wathoniyah Islamiyah Kebarongan, Kemranjen, Banyumas.
3. (2014-2016) MA Wathoniyah Islamiyah Kebarongan, Kemranjen, Banyumas.
4. (2016-Sekarang) IAIN Surakarta

Pengalaman Organisasi :

1. KOMPAK IAIN Surakarta
2. KOPMA IAIN Surakarta
3. KSR PMI Unit IAIN Surakarta