

Pengaruh Pernerdayaan, Komitmen Organisasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Honorer Pemda Di Kabupaten Demak)

Indah Suyatmi ✉¹, Ignatius Bambang Suko Priyono²

Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2085>

Abstrak

Hasil kerja pegawai yang berfokus atas kualitas maupun kuantitas, didapatkan pegawai dalam pelaksanaan setiap tugas organisasi dan menjadi kewajiban dan tanggungjawab bagi para pegawai. Penelitian bermaksud untuk menelaah pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasi, serta kepribadian terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian sejumlah 84 pegawai honorer Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Teknik penelitian dengan *purposive sampling* dan metode penelitian yang digunakan melalui penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan data primer dan sekunder sedangkan teknik analisis yang dipakai adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh adalah Pemberdayaan serta Kepribadian mempunyai dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, Komitmen Organisasi memiliki dampak positif tetapi non signifikan.

Kata kunci : *Pemberdayaan, Komitmen Organisasi, Kepribadian, Kinerja Pegawai*

Abstract

Employee work result that focus on quality and quantity are obtained by employees in carrying out each organizational task and become obligations and responsibilities for employees. This research intend to examine the effect of empowerment, organizational commitment, and personality on employee performance. The research population was 84 temporary employees of the Demak Regency Government. The research technique was purposive sampling and the research method used is by distributing questionnaires. The type of data used is primary and secondary data, while the analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this research is that empowerment and personality have a positive and significant effect on employee performance. However, Organizational Commitment has a positive but non significant effect.

Keywords: *Empowerment, Organizational Commitment, Personality, Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Indah Suyatmi

✉ Corresponding author : deeindah5@gmail.com

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama bagi keberhasilan dan kemajuan perekonomian di pemerintahan Indonesia. Indonesia tergolong negara yang masih memiliki persentase tenaga honorer yang tinggi dengan pemberdayaan dan kesejahteraan tenaga honorer yang rendah. Sehingga sekarang terjadi banyak *polemic* terhadap pekerja honorer, diantaranya komitmen pegawai terhadap organisasi yang minim, profesi yang kurang jelas,

rendahnya kompensasi pegawai honorer, dan tidak setara dengan target kinerja yang tinggi, namun juga masih tidak terlihat atau dihargai oleh pimpinan, karena anggapan dari rendahnya kualitas kerja pegawai honorer akibat kurang diikutsertakannya dalam program-program pelatihan dan pendidikan (Nitisemito :1992).

Kemajuan teknologi saat ini menuntut ketrampilan, ketangkasan serta kemahiran. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja. Organisasi dapat dinilai sukses dan berkembang dengan baik apabila organisasi bisa memperbarui sistem saat proses pengelolaan, pemberdayaan, pengembangan serta pemeliharaan SDM dengan baik. Sehingga pegawai memiliki potensi kinerja yang lebih baik. Keutamaan kualitas kinerja pegawai dibutuhkan dari dukungan pemberdayaan, komitmen antar karyawan, serta kepribadian karyawan yang mampu bekerjasama antara tim maupun kerja secara individu.

Salah satu faktor peningkat kinerja pegawai adalah pemberdayaan. Pemberdayaan mendorong motivasi yang mampu membangkitkan kesadaran dalam mengelola potensi dan keahlian yang kita punya untuk kita tingkatkan demi kebutuhan dalam mencapai target organisasi. Pemberdayaan merupakan langkah produktif dan praktis demi terciptanya karyawan yang cermat dan mahir pada lapak pekerjaannya menurut pendapat Steward terjemahan Hardjana (1998: 22).

SDM yang kompeten akan mahir dan berpotensi meraih visi, misi, serta target sesuai keinginan perusahaan. Perusahaan selalu menilai pegawai yang memiliki keterikatan dan rasa royal yang tinggi kepada perusahaan juga setiap detail pekerjaan yang dilakukan. Menurut Gibson (1996) Komitmen setiap Organisasi merupakan identifikasi rasa keikutsertaan dan loyalitas pegawai yang diperlihatkan terhadap organisasi bahkan perusahaan. Minimnya etos kerja yang ditunjukkan pegawai dalam menerapkan aturan organisasi sehingga kurang maksimalnya dan pengerjaan tugas tidak berdasarkan prosedur yang sudah ada.

Kepribadian atau *personality* adalah kombinasi antara karakteristik, individu, jasmani, dan rohani yang stabil guna memberikan identitas untuk kepribadiannya. Karakteristik dari setiap *personal* ini digolongkan dari penampilan, tindakan, pemikiran, perasaan dari lingkungan dan genetik yang saling berhubungan. Kepribadian pegawai saat ini masih perlu di *upgrade*, karena banyaknya profesi yang belum terlaksana sesuai SOP. Banyak juga pegawai yang belum profesional dalam menghadapi permasalahan pribadi sehingga berdampak pada pekerjaan yang terbengkalai dan menyebabkan tidak selesai tepat waktu.

Dalam setiap pekerjaan harus ada evaluasi yang didalamnya merupakan nilai dan usaha agar terciptanya peningkatan dalam setiap permasalahan untuk meminisir adanya pengulangan sehingga menghasilkan kinerja berkualitas. Kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai performa kerja yang dikerjakan oleh pegawai sesuai tugasnya dalam organisasi (Rivai dan Segda 2009:584).

Berikut adalah Pra Survey 30 Pegawai skala capaian pengukuran Instansi Pemerintah Kinerja Honorer (Pegawai PEMDA) tahun 2019-2021 yaitu:

Tabel 1. Data Pra survey Skala Capaian Kinerja di Kabupaten Demak

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
a. Kualitas Kerja					

1	Apakah melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan?	17	13	57%	43%
2	Apakah standar kualitas kerja yang menjadi ketetapan perusahaan telah anda capai dengan baik dan optimal?	14	16	47%	53%
3	Apakah anda bekerja secara maksimal demi tercapainya target organisasi?	18	12	60%	40%
b. Kuantitas Kerja					
1	Apakah kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan bidang anda?	16	14	53%	47%
2	Apakah tingkat pencapaian target kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan keinginan perusahaan?	17	13	57%	43%
3	Apakah ada kendala dalam mencapai kuantitas yang diharapkan perusahaan?	11	19	37%	63%
c. Kerjasama					
1	Dalam penyelesaian tugas apakah anda selalu dibantu rekan kerja?	21	9	70%	30%
2	Apakah anda mau dalam membantu rekan kerja anda saat sedang kesulitan dalam pekerjaannya?	16	14	53%	47%
3	Apakah anda bersedia membantu menjelaskan kepada atasan saat rekan kerja tidak bersalah namun kena sanksi?	12	18	40%	60%
d. Tanggungjawab					
1	Apakah ketika anda telah mengerjakan suatu kerjaan, hasilnya anda periksa ulang?	20	10	67%	33%
2	Apakah anda selalu berusaha meminimalisir setiap kesalahan tugas yang anda kerjakan?	21	9	70%	30%
3	Apakah anda fokus dalam mengerjakan pekerjaan saat tanpa adanya atasan?	13	17	43%	57%
e. Inisiatif					
1	Apakah anda anda selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu aba-aba dari atasan?	25	5	83%	17%
2	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan segera tanpa menunda-nunda tanpa menunggu teguran dari atasan?	14	16	47%	53%
3	Apakah anda akan berinisiatif dalam menawarkan bantuan kepada rekan kerja anda yang sedang kesusahan dalam tugasnya?	13	17	43%	57%

Sumber: Pegawai Pemda Honorer Kabupaten Demak.

Hasil pra survey 30 pegawai Pemda honorer yang ada didemak. Ditahun 2019 hingga 2021 hasil sebagian kinerja pegawai Pemda honorer belum maksimal. Karena bisa dilihat dari tabel pra survey diatas bahwa dinilai dari kualitas kinerja, ada sebagian karyawan yang belum mencapai standar kualitas ketetapan kerja perusahaan belum bisa tercapai target kinerja dengan baik dan optimal.

Adanya *research gap* yang didapati dari hasil penelitian Rizki Zenia, Nazamuddin, Dimaswari Sefrizal, Santi Akusti, dan Sarimin (2021) bahwasannya pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja pegawai bersifat signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian

Rosalia Bina Pranata Putri dan Ahyar Yuniawan(2016) hasilnya tidak adanya pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian menurut Afifah Nuraini dan Imam Bachaki (2020) jika pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai positif signifikan berbeda dari penelitian menurut Marita Diansyah, Handry Sudiartha, dan Achmad Fauzi (2020) menyatakan jika komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil skripsi menurut Deasy Idariany (2018) menunjukkan bahwa secara signifikan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan Ricky Montolalu, Lotje Kawer dan Olivia Nelwan (2016) menjelaskan bahwa pengaruh negatif kepribadian terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Tujuan dilakukannya penelitian adalah guna menelaah apa pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasi, serta kepribadian terhadap kinerja pegawai honorer Pemerintah Daerah yang ada di Kabupaten Demak. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian terbagi atas 2: (1) Manfaat teoritis. Penelitian diharapkan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya, penelitian sebagai sumber informasi bagi peneliti yang melakukan *research* berhubungan dengan judul penelitian. (2) Manfaat Praktis. Menjadi tolak ukur pentingnya pemberdayaan bagi peningkatan kualitas pegawai, perusahaan lebih memahami pentingnya komitmen organisasi bagi pimpinan dengan karyawan, antar karyawan maupun dengan sesama patner bisnis agar terjalin hubungan kinerja yang harmonis, serta pentingnya meningkatkan kualitas kepribadian agar lebih baik, dapat menambah wawasan, ilmu serta pengetahuan dalam pengembangan pengalaman dalam melakukan penelitian serta analisis, bahan pedoman bagi peneliti selanjutnya serta dapat dijadikan pedoman atau referensi dalam mengembangkan penelitian lainnya yang sejenis.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas, maka pengajuan judul penelitian kali ini adalah **“Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PEMDA Honorer di Kabupaten Demak)”**

METODOLOGI

Dalam penelitian ini objek yang menjadi penelitian adalah Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Kabupaten Demak yang berlokasi di Jl. Kyai Singkil No.7, Bintoro, Kecamatan Demak, Petengan Selatan, Bintoro, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59515.

Populasi merupakan hasil seluruh objek atau personal yang mempunyai ciri-ciri khusus, lengkap, *transparent*, dan yang akan menjadi bahan untuk diamati, dipahami, dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi juga tidak hanya jumlah yang ada pada subjek maupun objek yang kita pelajari, tapi bisa meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki subjek atau objek tertentu. Populasi penelitian kali ini yang menjadi objek peneliti adalah pegawai honorer Pemerintah Kabupaten Demak. Menurut Sugiyono (2012:116) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki suatu populasi tertentu. Sampel yang akan menjadi objek penelitian ini adalah pegawai honorer yang ada di pemerintah Kabupaten Demak berjumlah 84 pegawai. Metode umum yang digunakan dalam pengukuran sampel menggunakan metode slovin (suliyanto, 2018:187) :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$
$$n = \frac{106}{1+106(0.05)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0.0025)} = 83,79$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 83,79 responden. Maka peneliti membulatkan sampel tersebut menjadi 84 responden.

Pada penelitian ini memanfaatkan dalam penggunaan teknik *purposive sampling* yaitu langkah peneliti dalam melakukan pengambilan sampel dengan cara mengkhususkan kriteria tertentu untuk objek penelitiannya. Adapun kriteria-kriteria dalam pengambilan sampel meliputi :

- a. Pegawai Hononer Pemerintah Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah.
- b. Pegawai usia minimal 21 tahun.
- c. Pegawai bekerja minimal 1 tahun.
- d. Pegawai lulusan minimal D1.

Penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu dengan penyebaran angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan sistem atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membagi pertanyaan kepada responden dan responden berkewajiban menjawab atas pertanyaan yang disusun peneliti dalam bentuk kuesioner tersebut (Suliyanto, 2018:167).

Kuesioner yang didapat kemudian diharuskan melalui pengukuran menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan program yang digunakan untuk menaksir tanggapan, tingkah laku, persepsi, tanggapan, seseorang atau sekelompok orang mengenai kejadian dalam lingkungan masyarakat. Jawaban dari responden yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari yang dinilai mulai tingkat positif hingga nilai negatif. Dimana setiap elemen diberi penilaian tertentu yang bersifat tertutup. Biasanya jawaban setiap item instrumen memiliki 5 tingkatan atau gradasi yaitu sebagai berikut (Suliyanto, 2018:134) :

- a. Untuk jawaban "STS" sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- b. Untuk jawaban "TS" tidak setuju diberi nilai = 2
- c. Untuk jawaban "N" netral diberi nilai = 3
- d. Untuk jawaban "S" setuju diberi nilai = 4
- e. Untuk jawaban "SS" sangat setuju diberi nilai = 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO>0,5	Loading Factor >0,4	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1.1	0,833	0,740	Valid
	Y1.2		0,841	Valid
	Y1.3		0,622	Valid
	Y1.4		0,844	Valid
	Y1.5		0,866	Valid
Pemberdayaan (X1)	X1.1	0,661	0,538	Valid
	X1.2		0,833	Valid
	X1.3		0,834	Valid

	X1.4		0,822	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,729	0,790	Valid
	X2.2		0,865	Valid
	X2.3		0,788	Valid
Kepribadian (X3)	X3.1	0,807	0,812	Valid
	X3.2		0,835	Valid
	X3.3		0,701	Valid
	X3.4		0,785	Valid
	X3.5		0,822	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil percobaan analisis faktor tabel 4.9 di atas didapati hasil KMO semua variabel yang diinginkan > 0,50 artinya dinilai memenuhi standart tolok ukur sampel. Eksepsi dari nilai unsur matrix atau *loading factor* masing-masing parameter yang merancang variabel penelitian lebih dari 0,40 sehingga dapat dikatakan bahwa parameter tersebut dinilai sah atau valid (Ghozali, 2013).

Tabel.3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	α Cronbach	R standart	Keterangan
Kinerja (Y1)	0,834	0,70	Reliabel
Pemberdayaan (X1)	0,747	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,745	0,70	Reliabel
Kepribadian (X3)	0,849	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2022

Hasil uji reliabilitas menentukan tanggapan dari responden menunjukkan koheresi, hal dipadupadankan dengan cronbach alpha > 0,70. Dengan hasil ini maka, tanggapan dinilai kredibel.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	<i>Adjusted R Square</i>
Pemberdayaan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,660
Komitmen Organisasi (X2)		
Kepribadian (X3)		

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas kita didapati jika nilai *adjusted R square* sebesar 0,660 yang mempunyai arti bahwa 66% variasi besarnya kinerja pegawai dapat diuraikan oleh variabel Pemberdayaan, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian, sedangkan sisanya 34% dijabarkan oleh variabel lain yang tidak ditunjukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	Uji F	
		F	Sig
Pemberdayaan (X1)			

Komitmen Organisasional (X2)	Kinerja (Y)	54,698	0,000
Kepribadian (X3)			

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dapat diketahui bahwa hasil analisa data didapatkan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hasilnya signifikan. Maknanya jika seluruh variabel bebas (Pemberdayaan, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).

Tabel.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig
Pemberdayaan (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,007
Komitmen Organisasi (X2)		0,085
Kepribadian (X3)		0,000

Sumber: Data Primer diolah 2022

- 1) Hipotesis 1 (H1) : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan tabel 4.14 diketahui besar nilai signifikansi Pemberdayaan terhadap kinerja karyawan $0,007 < 0,05$ yang berarti bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dengan hasil ini hipotesis 1 diterima.
- 2) Hipotesis 2 (H2) : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan tabel 4.14 diketahui besar nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan $0,085 > 0,05$ yang berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dengan hasil ini hipotesis 2 ditolak.
- 3) Hipotesis 3 (H3) : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan tabel 4.14 diketahui besar nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dengan hasil ini hipotesis 3 diterima.

Tabel 7. Tabel Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig
Pemberdayaan (X1)	0,288	0,007
Komitmen Organisasi (X2)	0,164	0,085
Kepribadian (X3)	0,451	0,000

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan dari hasil regresi maka dapat dibuat persamaan linear antara Pemberdayaan, Komitmen Organisasi, Kepribadian dan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,288X_1 + 0,164X_2 + 0,451X_3 + e$$

Persamaan linear tersebut dapat diartikan sebagai sebagai berikut:

1) Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan analisis regresi antara Pemberdayaan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Beta sebesar 0,288 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa besarnya nilai pemberdayaan yang dimiliki karyawan, maka kinerja dalam perusahaan akan semakin melambung.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan analisis regresi antara Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai Beta sebesar 0,164 dengan tingkat signifikansi $0,085 > 0,05$, sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa besarnya Komitmen Organisasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja pegawai dalam perusahaan belum tentu meningkat.

3) Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil kalkulasi analisis regresi antara Kepribadian (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) membuktikan nilai Beta sebesar 0,451 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin besar Kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja dalam perusahaan akan semakin meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan jika Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *Beta* sebesar 0,288 yang bernilai positif dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Artinya semakin baik Pemberdayaan yang didapatkan oleh pegawai maka kinerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat. Pengaruh positif ini membuktikan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja secara searah maknanya jika nilai pemberdayaan yang maksimal maka dapat menghasilkan kinerja pegawai tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Mohammad Sapta Heriyawan, Widhy Setyowati (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi non signifikan terhadap kinerja dengan nilai *Beta* sebesar 0,164 yang bernilai positif dengan nilai signifikan sebesar 0,085. Semakin baik Komitmen Organisasi yang diterapkan oleh karyawan belum tentu kinerja karyawan juga dinilai kompeten. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Tiksnayana Vipraprastha, et.al (2018) yang menunjukkan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai..

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menjabarkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *Beta* sebesar 0,451 yang bernilai positif dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditopang dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, Virza Erika (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi koefisien beta sebesar 0,288 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Artinya semakin baik Pemberdayaan yang diberikan oleh Dinas PEMDA Kabupaten Demak, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai tersebut. Dengan pemberdayaan yang terarah dan maksimal, kinerja pegawai dapat meningkat dan lebih baik lagi.

Komitmen Organisasional berpengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi koefisien beta sebesar 0,164 dan tingkat signifikansi sebesar 0,085. Artinya semakin baik komitmen organisasional yang dimiliki oleh Dinas PEMDA Kabupaten Demak, maka tidak akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini harus diperhatikan oleh Dinas PEMDA Kabupaten Demak, agar lebih meningkatkan komitmennya yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya.

Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi koefisien beta sebesar 0,451 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya semakin baik kepribadian yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas PEMDA Kabupaten Demak. Kepribadian ini juga mempengaruhi kinerja, karena jika kepribadian pegawai tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Referensi :

- Adnan, M., Zarrar, S., & Zaffar, K. (2021). Employee Empowerment and Compensation as A Consequence on Employee Job Performance with the Moderating Role of Employee Accountability. *iRASD Journal of Management*, 3(3), 218-232.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of organizational commitment and employee performance on the employee satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84-92.
- Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: A cross-national study. *Applied Psychology*, 69(3), 653-685.
- Basukiyatno, B. (2017). dan pendidikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah tegal. *Multiplier*, 1(2), 115-132.

- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267-276.
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66-76.
- Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., Musadieg, M. A., & Al Musadieg, M. (2016). The effect of organizational culture and organizational commitment to job involvement, knowledge sharing, and employee performance: A study on regional telecommunications employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 3(4), 20-33.
- Heriyawan, M. S., & Setyowati, W. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).
- Idariany, D. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Kepribadian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *Creative Research Management Journal*, 1(2), 32-43.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). the Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 71-78.
- Kasiyati, A., & Soliha, E. 2018. pengaruh leader member exchange (lmx) dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Rembang). *Telaah Manajemen Vol. 15 Edisi 1, April*, hal 56-72
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Langgeng Ratnasari, S., & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*, 2(1), 41-48.
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).

- Novrianto, A. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 49-55.
- Nuraini, A., & Baehaki, I. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 20(2), 334-346.
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Kompetensi. *Tamwil*, 7(1), 1-9.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddednes dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada universitas trunajaya bontang. *KINERJA*, 15(2), 82-99.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics & Business Administration*, 7(2), 189-206.