

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, KERJASAMA TIM, DAN
PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI
NEGERI SIPIL TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Yulinda Dwi Sari
NPM 1711011040



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, KERJASAMA TIM, DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

YULINDA DWI SARI

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Persaingan yang meningkat pesat di berbagai pasar telah mendesak organisasi untuk fokus pada pegawai mereka dan memastikan komitmen mereka di tempat kerja. Kenyataan yang terjadi dalam suatu lembaga tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi pada Tenaga kependidikan Universitas Lampung telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen diantara pegawainya mulai menurun. Faktor yang mempengaruhi komitmen di dalam perusahaan adalah pemberdayaan pegawai, kerjasama tim, dan pelatihan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai, kerjasama tim, dan pelatihan pegawai terhadap komitmen pegawai. Fokus penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan Universitas Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji t. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai, Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai, dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Saran dari penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung perlu memberikan rasa percaya bahwa pegawai dapat mempengaruhi sistem organisasi, meningkatkan penggerakan kemampuan secara maksimal, lebih memperhatikan peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pekerjaan yang sama, meningkatkan komitmen mereka dengan memperhatikan bahwa yang lebih baik saat ini adalah ketika pegawai tetap bekerja di satu organisasi.

**Kata kunci : Pemberdayaan Pegawai, Kerjasama Tim, Pelatihan Pegawai,
Komitmen Pegawai**

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, TEAM COOPERATION, AND EMPLOYEE TRAINING ON COMMITMENT OF CIVIL SERVICES FOR EDUCATIONAL PERSONNEL, UNIVERSITY OF LAMPUNG

By

YULINDA DWI SARI

A person's commitment to the organization or company becomes a very important issue in the world of work. The rapidly increasing competition in various markets has forced organizations to focus on their employees and ensure their commitment to the workplace. The fact that occurs in an institution is not all employees have a high commitment. As happened to the education staff at the University of Lampung, there are indications that commitment among employees is starting to decline. Factors that influence commitment within the company are employee empowerment, teamwork, and employee training. This study aims to determine the effect of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee commitment. The focus of this research is the Education Personnel of the University of Lampung. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study was 120 respondents. The data analysis tool used is multiple linear regression and t-test. The results of this study support the proposed hypothesis that employee empowerment has a positive and significant effect on employee commitment, teamwork has a positive and significant effect on employee commitment, and training has a positive and significant effect on employee commitment. Suggestions from this research are that Civil Servants of Educational Personnel at the University of Lampung need to give a sense of trust that employees can influence the organizational system, increase maximum ability mobilization, pay more attention to trainees who have the same work background, increase their commitment by paying attention to better this time is when employees continue to work in one organization.

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

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, KERJASAMA TIM, DAN
PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI
NEGERI SIPIL TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

Yulinda Dwi Sari

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI,
KERJASAMA TIM, DAN PELATIHAN PEGAWAI
TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI
SIPIL TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Yulinda Dwi Sari**

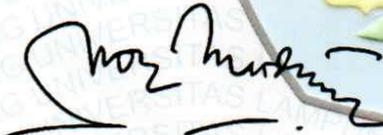
Nomor Pokok Mahasiswa : **1711011040**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19761110 200012 2 001


Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

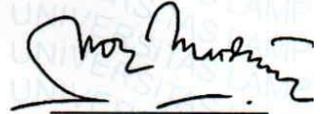
2. **Ketua Jurusan Manajemen**


Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

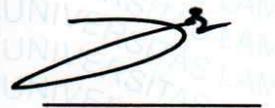
Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si.



Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 14 Oktober 2021

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulinda Dwi Sari

NPM : 1711011040

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institut lain.

Bandar Lampung, 20 Agustus 2021
Yang Menyatakan,



Yulinda Dwi Sari
NPM 1711011040

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Gadingrejo 18 Juli 1998. Penulis merupakan anak ke dua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Teguh Triono dan Ibu Siti Samsiah. Pada tahun 2004 penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Satya Dharma Sudjana Gunung Madu Plantation. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan penulis pada tahun 2010 di SD 04 Perumahan 06 Gunung Madu Plantation. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh penulis di SMP Satya Dharma Sudjana Gunung Madu Plantation dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Rumbia hingga tahun 2016.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung tahun 2017 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama di bangku perkuliahan penulis pernah menjadi anggota aktif KSPM (Kelompok Studi Pasar Modal) tahun 2017-2018. Pengurus pernah menjadi Sekertaris komunitas ISP (Investor Saham Pemula) regional Lampung periode kepengurusan 2019/2020. Penulis juga melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) tahun 2020 di Desa Tri Karya Mulya, Kabupaten Mesuji.

MOTTO

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)- NYA. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu.”

(Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)

“Maka teruslah beribadah dengan sebaik-baiknya, karna Dia melihatmu”

(Imam Nawawi)

“it’s always seems impossible until it’s done”

(Nelson Mandela)

“Untuk semua hal yang menyakitkan jangan pernah merasa dikecewakan, tapi cobalah berfikir kalau kita terselamatkan”

“Percayalah semua hal yang membuatmu lelah hari ini akan indah untuk esok dan seterusnya”

(Yulinda Dwi Sari)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT. Atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan.

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya ini kepada:

Orang tuaku tercinta,

Bapakku Teguh Triono, dan Ibuku Siti Samsiah.

Terima kasih atas segala do'a, dukungan, dan pengorbanan yang telah diberikan kepadaku.

Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk Bapak dan Ibukku tercinta.

Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***“Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung”***. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, penulis memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. sebagai Pembimbing Akademik dan Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran, dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini dan menjalani masa kuliah.
5. Ibu Lis Andriani Hr, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pendamping atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran, serta kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi, atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya dan membimbing penulis selama masa kuliah.
8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah penulis sebar.
10. Keluarga besar tercinta terutama Ibuku dan bapakku yang senantiasa dan tak pernah lelah memberikan do'a, cinta, kasih sayang, nasihat, dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis hingga saat ini. Dan juga panutanku yaitu mbaku Windi Samsidar selalu memberi dukungan dan motivasi. Tak banyak kata-kata yang mampu mewakili besarnya rasa syukur dan terimakasih kepada keluarga besarku tercinta. Semoga ALLAH SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
11. Keluarga besar ISP regional Lampung terutama Hassena Deva Suhendra terimakasih telah memberikan banyak pelajaran dan motivasi. Semoga ALLAH SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
12. Keluarga besar CCED Unila terimakasih telah menerimaku selama hampir 1 tahun untuk belajar bekerja melalui program CIP 2020. Ariestantia dan Dian terimakasih telah menjadi kakak yang selalu membimbing dan membelaku selama di kantor maupun diluar kantor. Semoga ALLAH SWT selalu memberikan rahmat serta kasih sayangnya dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
13. Teman-teman KKN yang pernah berbagi kisah selama 40 hari Nurul, Erika, Firda, Falah, Reyhan, Farhan terimakasih telah memberikan kesan yang baik, pengalaman baru yang seru. penulis berdo'a agar kalian kelak menjadi insan yang bermanfaat dan selalu ada dalam lindungan ALLAH SWT.
14. Semua teman Manajemen Unila 2017 terutama Fikri Aida, Sri Nandari, Lina Wati Terima kasih telah melengkapi kekurangan penulis, memberikan banyak pelajaran yang bermakna kepada penulis, memberikan semangat, motivasi dan kasih sayang yang sangat luar biasa. Semoga ALLAH SWT selalu memberikan

rahmat serta kasih sayang dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta do'a kepada penulis yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena penulis hanyalah manusia biasa yang mempunyai kelemahan dan kepada ALLAH SWT. penulis mohon ampun. Akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Atas semua kebaikan dan kasih sayang yang penulis terima hingga saat ini, semoga ALLAH SWT. membalas kebaikan kita semua.

Bandar Lampung, 20 Agustus 2021
Penulis

Yulinda Dwi Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DATA LAMPIRAN	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Komitmen Pegawai.....	9
2.1.1 Definisi Komitmen Pegawai.....	9
2.1.2 Dimensi Komitmen Pegawai	11
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pegawai	11
2.2 Pemberdayaan Pegawai	12
2.2.1 Definisi Pemberdayaan Pegawai	12
2.2.2 Dimensi Pemberdayaan Pegawai	13
2.3 Kerja Sama Tim	14
2.3.1 Definisi Kerja Sama Tim.....	14
2.3.2 Dimensi Kerja Sama Tim	15
2.4 Pelatihan Pegawai	16
2.4.1 Definisi Pelatihan Pegawai.....	16
2.4.2 Dimensi Pelatihan Pegawai	17
2.5 Penelitian Terdahulu	19
2.6 Kerangka Penelitian	20
2.7 Hipotesis Penelitian	21
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	22
3.2 Variabel Penelitian.....	22
3.3 Jenis Penelitian.....	22

3.4 Sumber Data.....	23
3.5 Populasi dan Sampel.....	23
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.8 Teknik Analisis Data.....	27
3.9 Pengujian Hipotesis.....	28

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Frekuensi Karakteristik Responden.....	29
4.1.1 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...29	
4.1.2 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....30	
4.1.3 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....30	
4.1.4 Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....31	
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
4.2.1 Uji Validitas.....	31
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	33
4.2.3 Uji Normalitas.....	35
4.3 Deskripsi Pertanyaan Responden.....	36
4.3.1 Analisis Pernyataan Responden Variabel Pemberdayaan.....36	
4.3.2 Analisis Pernyataan Responden Variabel Kerjasama tim.....39	
4.3.3 Analisis Pernyataan Responden Variabel Pelatihan Pegawai.....40	
4.3.4 Analisis Pernyataan Responden Variabel Komitmen Pegawai.....41	
4.4 Hasil Analisis Data.....	43
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda.....44	
4.4.2 Uji Hipotesis.....45	
4.5 Pembahasan.....	46
4.5.1 Pengaruh Pemberdayaa Pegawai Terhadap Komitmen Pegawai...46	
4.5.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Komitmen Pegawai.....47	
4.5.3 Pengaruh Pelatihan Pegawai Terhadap Komitmen Pegawai.....48	

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA.....51

LAMPIRAN.....55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung Tahun 2020 (orang).....	6
2. Penelitian Terdahulu	19
3. Tabel Operasional Variabel.....	24
4. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
5. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
6. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	30
7. Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	31
8. Uji Validitas Pemberdayaan Pegawai (X_1)	31
9. Uji Validitas Kerja Sama Tim (X_2).....	32
10. Uji Validitas Pelatihan Pegawai (X_3).....	32
11. Uji Validitas Komitmen Pegawai (Y)	32
12. Uji Reliabilitas Pemberdayaan Pegawai (X_1)	34
13. Uji Reliabilitas Kerja Sama Tim (X_2)	34
14. Uji Reliabilitas Pelatihan Pegawai (X_3)	34
15. Uji Reliabilitas Komitmen Pegawai (Y)	35
16. Uji Normalitas	36
17. Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Meaning</i>	37
18. Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Competence</i>	37
19. Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Self Determination</i>	38

20. Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Impact</i>	38
21. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kerjasama	39
22. Distribusi Jawaban Responden Tentang Pelatihan Pegawai	40
23. Distribusi Jawaban Responden Tentang Komitmen Afektif.....	41
24. Distribusi Jawaban Responden Tentang Komitmen Berkelanjutan.....	41
25. Distribusi Jawaban Responden Tentang Komitmen Normatif	42
26. Regresi Linier Berganda	44
27. Uji T	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Penelitian	21

DATA LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Responden Pemberdayaan Pegawai (X_1)

Lampiran 3 Hasil Responden Kerja Sama Tim (X_2)

Lampiran 4 Hasil Responden Pelatihan Pegawai (X_3)

Lampiran 5 Hasil Responden Komitmen Pegawai (Y)

Lampiran 6 Uji Validitas

Lampiran 7 Uji Reliabilitas

Lampiran 8 Uji Normalitas

Lampiran 9 Uji Hipotesis

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dari sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat berperan dalam membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang serta bertahan di persaingan global yang semakin kompetitif. Pengelolaan SDM dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah perusahaan karena perusahaan yang memiliki SDM yang baik dapat bersaing dengan perusahaan yang lebih maju. SDM dianggap sebagai sumber daya strategis paling mendasar dari setiap organisasi. Saat ini, keberhasilan organisasi atau lingkungan kerja apa pun secara langsung bergantung pada penggunaan SDM yang efisien. Tantangan ini mengungkapkan perlunya pengakuan yang lebih komprehensif terhadap konsep dan struktur yang terkait dengan SDM.

Persaingan yang meningkat pesat di berbagai pasar telah mendesak organisasi untuk fokus pada pegawai mereka dan memastikan komitmen mereka di tempat kerja. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang juga menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan

pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi *human resource management*. Persaingan yang meningkat pesat di berbagai pasar telah mendesak organisasi untuk fokus pada pegawai mereka dan memastikan komitmen mereka di tempat kerja. Menurut Locke dan Latham (1990), pegawai yang berkomitmen tinggi dan loyal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dianggap lebih produktif, harmonis, memiliki loyalitas yang lebih baik terhadap pekerjaan mereka, dan memiliki tanggung jawab dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Karim & Rehman, 2012). Selain itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung berkembang secara emosional ikatan dengan organisasi mereka dan merasa senang dengan aspirasi yang lebih besar untuk memberikan kontribusi yang berarti.

Allen dan Meyer (1997) berpendapat bahwa komitmen merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Menurut Allen dan Meyer (1997) komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sebagai berikut: 1. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. 2. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. 3. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan untuk terus berada di organisasi. Dalam literatur masa lalu, komitmen dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemberdayaan pegawai dan kerjasama tim, hal itu ditemukan oleh sejumlah peneliti yang mempelajari komitmen organisasi.

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 pegawai untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Fenomena rendahnya komitmen organisasional menjadi masalah serius yang dihadapi oleh perusahaan yang disebabkan oleh rendahnya kebijakan pemberdayaan pegawai. Kuo et al (2010) menyatakan pemberdayaan merupakan cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan pegawai di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja pegawai. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan.

Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan membangun sikap saling percaya, motivasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengurangi penghalang antara atasan dan bawahan. Menurut Hanaysha (2016) Pemberdayaan dapat juga dikatakan sebagai mekanisme untuk membuat pegawai dapat mengambil keputusan dan juga sebagai distribusi tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya. Kuo et al (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan pegawai yaitu *meaning, competence, self-determination, impact*.

West (2002) menyatakan kerjasama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002), Telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, kerjasama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim. Biasanya organisasi berbasis kerja tim memiliki struktur yang ramping. Oleh sebab itu, organisasi akan bisa merespon dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah (West, 2002).

Literatur sebelumnya juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh pelatihan pegawai. Menurut Mangkunegara (2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis yang bertujuan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, dan mengembangkan perilaku positif melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih besar (Buckley & Caple, 2009). Menurut Jun, Cai, dan Shin (2006), Pelatihan memberikan berbagai manfaat bagi pegawai dalam hal memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai menjadi anggota tim yang lebih efisien, dan meningkatkan pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2016) ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti: instruktur, peserta, materi, metode, tujuan.

Pendidikan adalah hal utama bagi sebuah negara, pendidikan yang berkualitas menghasilkan SDM yang berkualitas pula. Dalam proses pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis untuk menghasilkan

SDM yang berkualitas. Saat ini semakin banyak penduduk Indonesia yang menempuh pendidikan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik agar dapat meningkatkan harkat dan martabat kehidupannya. Perguruan tinggi sekarang semakin diuji keberadaannya di mata masyarakat, hal ini terbukti semakin kritisnya masyarakat untuk memilih perguruan tinggi mana yang nantinya dapat menjamin masa depan mereka. Ini merupakan sebuah tantangan bagi para praktisi dunia pendidikan terutama bagi instansi perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Lembaga pemeringkat 4ICU (*4 International Collages and Universities*) pada tahun 2020 menyatakan bahwa Universitas Lampung menjadi peringkat nomor 7 se-Indonesia dan Terbaik se-Sumatra (<https://www.unila.ac.id>). Universitas Lampung atau yang biasa disingkat menjadi Unila mendapatkan akreditasi A, dengan jumlah mahasiswa pada tahun 2019/2020 25.772 mahasiswa (<https://www.unila.ac.id>). Banyaknya mahasiswa menuntut kemungkinan untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bekerja ekstra untuk menjalankan berbagai kegiatan di kampus agar visi dan misi Universitas Lampung tercapai dan tetap mempertahankan daftar posisi teratas sebagai Universitas terbaik di Lampung dan bahkan menjadi Universitas terbaik di Indonesia.

Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Universitas Lampung 2005-2025 telah ditetapkan visi Universitas Lampung yaitu : ” Pada tahun 2025 Universitas Lampung menjadi perguruan tinggi sepuluh terbaik di Indonesia.” Untuk itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kinerja yang baik untuk merealisasikan visi Universitas Lampung dengan meningkatkan komitmen tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Komitmen tenaga kependidikan masih perlu kita teliti karena untuk meningkatkan kehadiran tenaga kependidikan dalam kegiatan proses pelayanan akademik. Namun demikian juga masih cukup banyak tenaga kependidikan yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pelayanan akademik. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan Berdasarkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi,

pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Berikut adalah daftar jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung Tahun 2020 (orang)

No	Tenaga Kependidikan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Biro Umum dan Keuangan	95
2	Biro Akademik dan Kemahasiswaan	15
3	Biro Perencanaan dan Hubungan Masyarakat	13
4	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	36
5	Fakultas Hukum	27
6	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	41
7	Fakultas Pertanian	42
8	Fakultas Teknik	70
9	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	20
10	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	46
11	Fakultas Kedokteran	25
12	UPT/Lembaga	57
13	Pascasarjana	5
	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan	492

Sumber: Bag. Kepegawaian BUK Universitas Lampung 1 November 2020

Tabel 1 di atas diketahui bahwa pada tahun 2020 jumlah pegawai yang bekerja di Universitas Lampung berjumlah 492 orang, yang terdiri dari Biro Umum dan Keuangan, Biro Akademik dan Kemahasiswaan, Biro Perencanaan dan Hubungan Masyarakat, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Kedokteran, UPT/Lembaga, Pascasarjana.

Kenyataan yang terjadi dalam suatu lembaga tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi pada Tenaga kependidikan Universitas Lampung telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen diantara pegawainya mulai menurun, perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen para pegawai. Fenomena rendahnya komitmen organisasional menjadi masalah serius yang dihadapi oleh suatu lembaga yang disebabkan oleh rendahnya kebijakan

pemberdayaan pegawai. Pelatihan memberikan berbagai manfaat bagi pegawai dalam hal memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai menjadi anggota tim yang lebih efisien, dan meningkatkan pengembangan karir. Permasalahan pelatihan yang terjadi pada Tenaga kependidikan Universitas Lampung berdasarkan hasil wawancara dengan dengan staff Kasubag Tenaga Kependidikan Universitas Lampung menyatakan bahwa pegawai tidak memperoleh pelatihan yang cukup untuk menunjang kinerja mereka.

Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi efek positif dari pengaruh pemberdayaan, kerjasama, pelatihan terhadap komitmen seperti pada penelitian (Hanaysha, 2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan pegawai, kerjasama, dan pelatihan terhadap komitmen organisasi. Penelitian (Jaka Perdana, 2017) menunjukan bahwa pemberdayaan pegawai, kerjasama terbukti berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap komitmen organisasional. Sementara pada penelitian (Jaka Perdana, 2017) pelatihan tidak terbukti berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap komitmen organisasional. Perbedaan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti memiliki kesempatan untuk meneliti kembali pengaruh pemberdayaan, kerjasama, pelatihan terhadap komitmen.

Fenomena perilaku pemberdayaan, kerjasama, dan pelatihan pada tenaga kependidikan Universitas Lampung yang telah dijelaskan diatas serta penelitian-penelitian terdahulu menjadi dasar dilakukannya penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Pegawai Terhadap Komitmen Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai?
2. Apakah kerjasama tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai?
3. Apakah pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap komitmen pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap komitmen pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan di peroleh dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM dalam kaitannya dengan pemberdayaan, kerjasama, pelatihan, dan komitmen pegawai.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Kutipan mengenai teori komitmen pegawai sangat penting untuk mendukung teori dalam penelitian ini.

2.1.1 Definisi Komitmen Pegawai

Komitmen organisasional merupakan tingkat di mana pegawai mampu mengidentifikasi atau menjelaskan sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap berada dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge 2013). Menurut Hausknecht, Hiller, dan Vance (2008) dalam Robbins dan Judge (2013), pegawai yang punya komitmen akan semakin tidak ingin mengundurkan diri walaupun mereka merasa tidak puas. Hal itu dikarenakan mereka memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi yang mereka tempati. Sebaliknya pegawai yang tidak berkomitmen yang merasa kurang setia pada organisasi akan menunjukkan kinerja yang buruk dengan cenderung menampakkan tingkat kehadiran yang buruk.

Rae (2013) dalam Hanaysha (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasional muncul sebagai keinginan pegawai untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi dan tercermin dalam kesediaan untuk mengerahkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat komitmen karyawan itu sendiri muncul melalui kesetiaan dan bukti produktivitas yang tinggi di tempat kerja (Porter, Steers, Mowday, 1974). Pada penelitiannya, Hanaysha (2016) menyatakan adanya hubungan positif antara variabel komitmen organisasional dengan variabel

pemberdayaan pegawai, kerja sama, dan pelatihan. Karena pegawai cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi jika diberi kesempatan untuk mengelola organisasi dengan kompetensi yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung.

Komitmen organisasi didefinisikan dalam literatur sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat ditandai dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen Organisasional mencerminkan kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasinya (Ghorbanhosseini, 2012). Itu juga dijelaskan oleh Meyer & Allen (1997) sebagai tingkat keterikatan pada suatu organisasi dan ditandai dengan menilai bersama manfaat yang dipegang antara pegawai dan organisasinya. Selain itu, Rae (2013) berpikir tentang organisasi komitmen sebagai keinginan untuk mempertahankan afiliasi dengan suatu organisasi dan tercermin melalui kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pegawai mengembangkan perasaan memiliki terhadap organisasinya (Wadh-wa & Verghese, 2015). Perasaan seperti itu tercipta di antara pegawai melalui keterlibatan konstan dalam berbagai kegiatan organisasi. Partisipasi berkelanjutan biasanya dilakukan oleh mencari saran penting dari anggota tim, mendengarkan masalah mereka dan dengan meningkatkannya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan organisasi sampai batas tertentu. Dengan melakukan itu, pegawai akan merasa seperti itu partisipatif dan dihargai dalam organisasi. Bentuk komitmen yang paling umum dikenal adalah afektif atau komitmen emosional yang menekankan pada keterikatan pegawai pada suatu organisasi dengan menerima nilai-nilai dan memiliki keinginan untuk menjaga hubungannya (Dey, Kumar, & Kumar, 2014).

2.1.2 Dimensi Komitmen Pegawai

Allen & Meyer (1997), membagi tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. *Commitment* ini memandang bahwa bertahan di organisasi sebagai keinginan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk bertahan di organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi, karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen ini memandang bahwa bertahan di organisasi sebagai kebutuhan.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan untuk terus berada di organisasi. Komitmen ini memandang bahwa bertahan di organisasi sebagai kewajiban. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada di organisasi tersebut.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Pegawai

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen & Meyer, 1997):

1. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu

organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri atas struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota dalam organisasi, serta peran dan hubungan antar anggota dalam organisasi dengan *supervisor* atau pimpinannya.

Penelitian ini menggunakan teori komitmen yang dikemukakan Allen & Meyer (1997), yang mengemukakan bahwa ada 3 dimensi yang dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi yakni : 1. Komitmen Afektif, 2. Komitmen Berkelanjutan, 3. Komitmen Normatif.

2.2 Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan adalah aspek mendasar dan penting untuk keberhasilan pencapaian, produktivitas, dan pertumbuhan di Indonesia bisnis apa pun (Hunjra, UIHaq, Akbar, & Yousaf, 2011). Pemberdayaan pegawai dianggap sebagai motivasi praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan peluang partisipasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ini terutama berkaitan dengan mengembangkan kepercayaan, motivasi, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menghilangkan batasan antara pegawai dan manajemen puncak (Meyerson & Dewettinck, 2012).

2.2.1 Definisi Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan adalah mekanisme memberikan pegawai wewenang untuk membuat keputusan dan sering bersekutu dengan distribusi tanggung jawab dari manajer ke pegawai lain (Saif & Saleh, 2013). Pemberdayaan didefinisikan sebelumnya memberikan otoritas kepada pegawai organisasi untuk menangani hal-hal yang

berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari mereka (Huxtable, 1994).

Jaka Perdana dalam Clutterbuck (1999) menjelaskan pemberdayaan adalah memberi wewenang pada seorang individu untuk bekerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga dapat bekinerja baik dan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pemberdayaan bisa mendorong bawahan termotivasi mengembangkan karirnya. Ada dua hal yang menyebabkan pemberdayaan menjadi hal yang penting dalam pengembangan karir seorang pegawai. Pertama, pegawai bisa termotivasi untuk melakukan inisiatif yang selama ini terhalangi oleh birokrasi. Kedua, karena diberi sumber daya, pegawai jadi mendapatkan kesempatan untuk mengambil keputusan mengenai penggunaan sumber daya tersebut (Safaria, 2004)

Keuntungan dari pemberdayaan pegawai dilaporkan dalam literatur. Misalnya, Jacquiline (2014) menyatakan bahwa pegawai yang diberdayakan cenderung mengembangkan perasaan motivasi yang akan membantu mereka mendapatkan wewenang dan mengendalikan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan penting untuk menangani kebutuhan pelanggan. Sebagai pemberdayaan Program ini bertujuan untuk memberikan kekuatan dan wewenang kepada pegawai melalui manajer untuk berbagi tanggung jawab dengan mereka, ini pada akhirnya akan membantu pegawai yang berdaya dalam meningkatkan pengakuan dan status mereka.

2.2.2 Dimensi Pemberdayaan Pegawai

Pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan membangun sikap saling percaya, motivasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengurangi penghalang antara atasan dan bawahan. Kuo et al. (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator mengukur pemberdayaan pegawai:

1. *Meaning*, mengacu pada sejauh mana pegawai memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya;
2. *Competence*, mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik;

3. *Self-determination*, mengacu pada sejauh mana pegawai memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan;
4. *Impact*, mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

Kuo et al (2010) menyatakan pemberdayaan merupakan cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan pegawai di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja pegawai. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan teori Kuo et al. (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan pegawai yaitu *Meaning, Competence, Self-determination, Impact*.

2.3 Kerja Sama Tim

Kerja tim adalah salah satu topik utama dalam perilaku organisasi yang mendapat perhatian signifikan dari beberapa sarjana dan praktisi bisnis. Bekerja dalam tim memungkinkan pegawai untuk bekerja sama, meningkatkan keterampilan individu, dan menyediakan umpan balik praktis tanpa membuat konflik apa pun antara salah satu anggota (Jones, Richard, Paul, Sloane & Peter, 2007).

2.3.1 Definisi Kerja Sama Tim

Magin (2004) mengatakan bahwa untuk menciptakan sebuah kerja sama dalam tim semua anggota harus memberi perhatian yang lebih pada bagaimana ide disampaikan, jika anggota tim saling mendengarkan saat itulah sebuah tim dapat bekerja sama. Untuk itu harus dapat dipastikan bahwa semua anggota tim menerima tujuan organisasi dan berusaha mencapainya. Salah satu definisi kerja sama adalah yang dikemukakan oleh Pamudji (1985) kerjasama merupakan suatu kondisi di mana adanya dua pihak atau lebih yang saling berinteraksi secara dinamis untuk satu tujuan bersama. Menurut Robbin (2013) sebuah pekerjaan yang dilakukan secara tim akan lebih menghasilkan kinerja yang lebih baik dibanding pekerjaan yang dilakukan secara individu.

Menurut Jones et al. (2007), seorang pegawai yang bekerja dengan orang lain dalam suatu tim cenderung lebih produktif dibandingkan dengan rekan kerja lain. Sudah diterima secara luas bahwa kerja tim bukan hanya fondasi kunci dari manajemen yang sukses, tetapi juga sebuah alat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Gallie, Zhou, Felstead, dan Green (2012) mengungkapkan bahwa kerja tim meningkatkan produktivitas pegawai dan mengarah ke tingkat komitmen organisasi yang lebih besar. Melalui kerja tim, setiap pegawai akan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain bagaimana mahir melakukan tugas tertentu. Selain itu, lingkungan tim memberi pegawai peluang untuk saling berbagi pengetahuan dan belajar dari orang lain, dan ini sebagai hasilnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, diyakini bahwa dengan mengadopsi kolaborasi anggota tim, kesempatan untuk belajar bersama dan produktivitas akan lebih tinggi.

2.3.2 Dimensi Kerja Sama Tim

West (2002) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

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

Penelitian ini menggunakan teori West (2002) menyatakan kerjasama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Menurut West (2002), Telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

2.4 Pelatihan Pegawai

Organisasi harus melihat kemungkinan cara menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan demi bertahan dalam situasi yang penuh tantangan. Dalam konteks ini, pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam organisasi semakin menjadi sangat penting untuk kinerjanya, daya saing global, dan pengembangan berkelanjutan (Elnaga & Imran, 2013). Salah satu cara untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai adalah untuk memberi mereka pelatihan yang bermanfaat dan program pengembangan.

Ini karena kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai berbakat terbukti menjadi penentu utama keunggulan kompetitif di global pasar (Becker, Bose, & Freeman, 2006). Untuk secara efektif mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seperti itu agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, program pelatihan sangat penting dalam mendukung semua organisasi anggota (Meyer & Allen, 1997). Hafeez dan Akbar (2015) melaporkan bahwa semakin banyak pegawai menerima pelatihan, semakin efisien tingkat kinerjanya.

2.4.1 Definisi Pelatihan Pegawai

Mangkunegara (2016) menyatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis yang bertujuan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, dan mengembangkan perilaku positif melalui pengalaman belajar yang diharapkan dapat membantu pegawai mencapai kinerja yang lebih besar (Buckley & Caple, 2008).

Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Untuk bertahan dalam persaingan, perusahaan harus bisa mengembangkan kompetensi pegawai, karena hal itu merupakan kebutuhan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Elnaga dan Imran, 2013) dalam Hanaysha (2016). Menurut Becker, Bose, dan Freeman (2006) dalam Hanaysha (2016) salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi pegawai adalah dengan

menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dan terencana. Karena Ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan, merupakan hal penting bagi perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Hanaysha (2016) menyatakan pelatihan akan meningkatkan kompetensi pegawai yang secara langsung dapat berakibat positif pada kepuasan kerja dan komitmennya pada organisasi. Pada penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dengan komitmen organisasional. Pelatihan merupakan salah satu sarana utama perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan program pelatihan yang baik, akan tercipta iklim kerja yang kondusif dan karyawan dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang bagus. Jika karyawan puas dengan hasil kerjanya hal itu akan berakibat baik juga bagi komitmennya terhadap organisasi.

2.4.2 Dimensi Pelatihan Pegawai

Mangkunegara (2016) menyatakan ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Indikatornya meliputi :

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, indikatornya meliputi :

a. Semangat mengikuti pelatihan

Semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Perusahaan melakukan proses seleksi sebelum melaksanakan program, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan. Indikatornya meliputi :

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih baik menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Indikatornya meliputi:

a. Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa

yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Indikatornya meliputi:

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon pegawai baru.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu meliputi penelitian internasional dan nasional yang judulnya berkaitan dan dapat mendukung judul ini agar menjadi lebih baik. Berikut ini penelitian terdahulu yang memuat perincian dan hasil penelitian.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

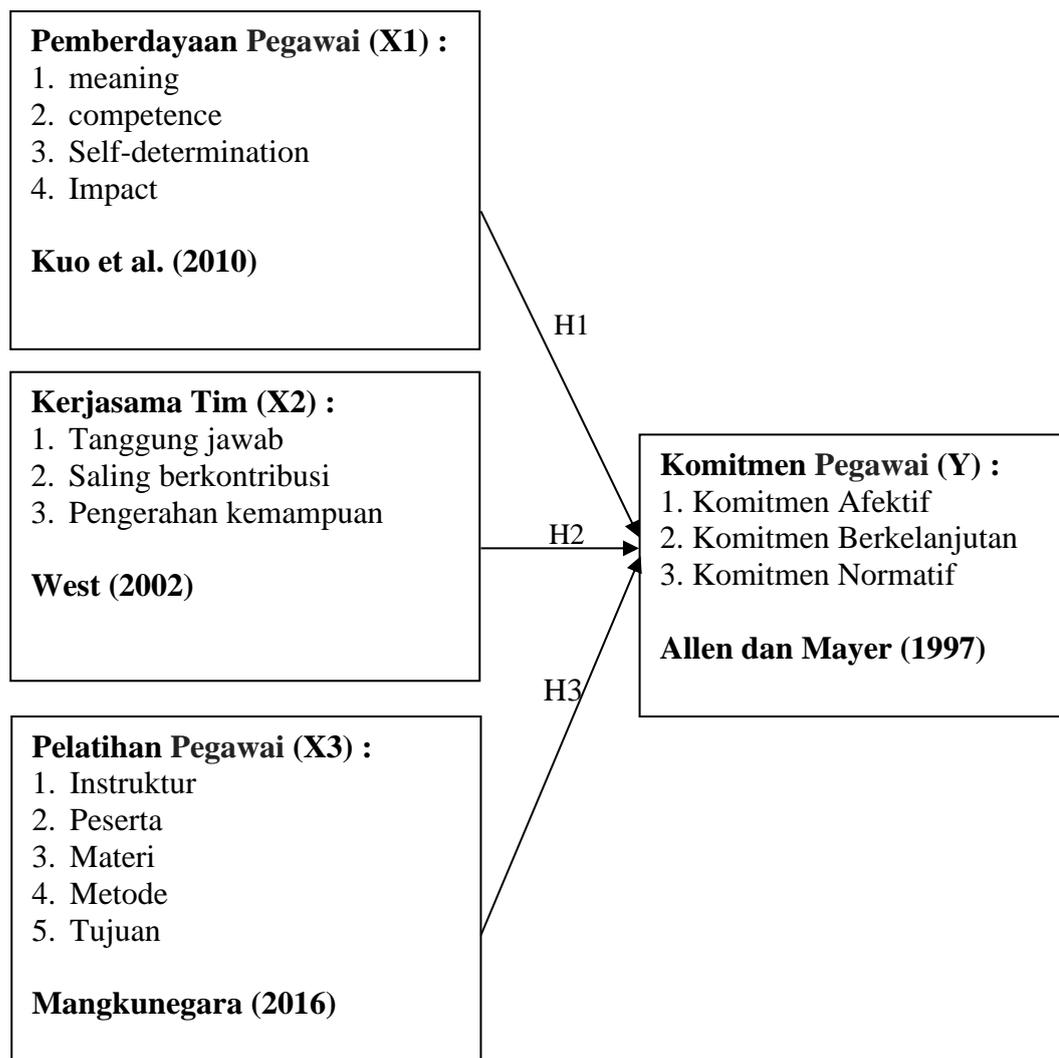
NO	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Jalal Hanaysha (2016)	<i>Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment</i>	Temuan menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap organisasi komitmen. Pengaruh kerja tim pada komitmen organisasi juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa pelatihan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
2	Emam, A. S. (2019).	<i>The role of tribalism as mediator between employee empowerment and</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan komitmen organisasi pada

NO	PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
		<i>organizational commitment in Yemeni Islamic banking sector</i>	bank syariah di Yaman. Lebih penting lagi, penelitian ini mengungkapkan bahwa Tribalisme merupakan mediator yang signifikan pada hubungan antara pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi.
3	I Putu Indra Setiawan, Putu Saroyini Piartrini (2018)	Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.	Studi ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.
4	Jaka Perdana, Putri Mega Desiana (2017)	Pengaruh pemberdayaan pegawai, Kerjasama, dan pelatihan terhadap komitmen organisasional pegawai tetap non PNS bidang non medis RSCM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai dan Kerja Sama terbukti berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap Komitmen Organisasional, serta pelatihan tidak terbukti berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap Komitmen Organisasional pegawai tetap non pns bidang non medis RSCM.
5	Reynaldi (2018)	Pengaruh <i>employee empowerment</i> , <i>teamwork</i> , dan <i>employee training</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee empowerment</i> , <i>teamwork</i> , dan <i>employee training</i> berpengaruh positif terhadap <i>organizational commitment</i> .

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang ada didalam tabel adalah penambahan variabel kerjasama dan pelatihan, selain itu perbedaannya pada variabel stres kerja, tidak terdapat variabel stres kerja pada penelitian ini.

2.6 Kerangka Penelitian

Usman (2009) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan yang tertera pada gambar 2.1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif pada komitmen pegawai.
3. Pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian kausal merupakan tipe penelitian konklusif yang ditunjukkan untuk memperoleh bukti terkait dengan hubungan sebab dan akibat (Malhotra dan Dash, 2009). Variabel yang mempengaruhi oleh perubahan variabel bebas disebut variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Pemberdayaan Pegawai (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Pelatihan Pegawai (X_3).
2. Variabel terikat yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu Komitmen Pegawai (Y).

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan teknik kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sehingga terdapat variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan

adanya penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.4 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada konsumen.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari objek penelitian dan data-data jurnal, buku, surat kabar internet atau melalui dokumentasi bertujuan untuk mengetahui konsep yang berkaitan dan mendukung penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung yang berjumlah 492.

2. Sampel

Sugiyono (2013) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Teknik ini dipilih karena seluruh populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Selain itu, penulis memilih menggunakan *random sampling* karena pengambilan sampel dilakukan secara acak dari seluruh populasi.

Roscoe dalam Sekaran (2017) memberikan beberapa saran tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut :

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila sampel di bagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila pada penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen+dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampelnya masing-masing antara 10 s/d 20.

Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah sampel yang di bagi dalam 4 kategori yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja, dalam hal ini jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30. Maka sampel yang diambil sebanyak $30 \times 4 = 120$ orang.

Tabel 3. Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
Pemberdayaan (Variabel X ₁)	Cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan pegawai di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja pegawai. Kuo et al. (2010)	1. meaning 2. competence 3. Self-determination 4. Impact Kuo et al. (2010)	Skala Likert
Kerjasama (Variabel X ₂)	sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan	1. Tanggung jawab 2. Saling berkontribusi	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel	Skala
	bersama. West (2002)	3. Pengerahan kemampuan secara maksimal West (2002)	
Pelatihan (Variabel X ₃)	Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2016)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Mangkunegara (2016)	Skala Likert
Komitmen (Variabel Y)	suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi. Allen dan Mayer (1997)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Allen dan Mayer (1997)	Skala Likert

3.6 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara ialah teknik pendataan data yang dilaksanakan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

2. Angket (kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan kepada responden dan responden akan member respon atas pernyataan tersebut. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

3. Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber penelitian.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *pearson correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau sig. < 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig. > 0,05 maka data yang diperoleh adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

3.8 Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Kualitatif

Deskriptif hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

Hasil jawaban responden akan diberi penilaian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut. Maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus dari Neuman dalam Timangratuogi (2012), sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Panjang kelas interval yang didapatkan dari rumus diatas adalah sebesar 0,8 maka untuk interval dari kriteria penilaian rata-rata diasumsikan sebagai berikut:

Nilai rata-rata (X)	Penafsiran
$1.00 < x < 1.80$	Sangat Rendah
$1.80 < x \leq 2.60$	Rendah
$1.80 < x \leq 2.60$	Sedang
$3.40 < x \leq 4.20$	Tinggi
$4.20 < x \leq 5.00$	Sangat Tinggi

2. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberdayaan pegawai, kerjasama tim, dan pelatihan pegawai terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung . Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = variabel Komitmen Pegawai
- X₁ = variabel Pemberdayaan Pegawai
- X₂ = variabel Kerjasama Tim
- X₃ = variabel Pelatihan Pegawai
- a = konstanta
- b_{1,2} = koefisien
- e = tingkat eror (*error term*) (Sugiyono, 2013)

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Sugiyono, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis dapat didukung
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka hipotesis tidak dapat didukung

Hasil Uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh pemberdayaan pegawai, kerjasama tim, dan pelatihan pegawai terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan pegawai maka semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi.
2. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kerjasama tim maka semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi.
3. Pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan pegawai maka semakin baik komitmen pegawai terhadap organisasi.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan menarik kesimpulan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung perlu memberikan rasa percaya bahwa pegawai dapat mempengaruhi sistem organisasi agar pegawai lebih meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan.

2. Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung sebaiknya meningkatkan penggerakan kemampuan secara maksimal, dengan itu Kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas supaya tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
3. Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung harus lebih memperhatikan peserta pelatihan yang memiliki latar belakang pekerjaan yang sama. Agar dapat terciptanya pegawai yang optimal dan mampu bekerja baik secara individu maupun berkelompok dalam melaksanakan setiap tugasnya.
4. Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung perlu lebih meningkatkan komitmen mereka dengan memperhatikan bahwa yang lebih baik saat ini adalah ketika pegawai tetap bekerja di satu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A.G.K.B., T.Z. Almadhoun, and Y.L. Ling. 2015. Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Commitment among Malaysian Secondary School Teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3 (3): 34-42.
- Abdullah, R. B., Zain, R. A., Musa, M., Khalid, K., Tajuddin, M. T. H. M., Armia, R., Samsudin, M. M., & Nair, G. K. S. (2012). The effects of teamwork towards jobs satisfaction in hotel industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(3), 8-19.
- Adzelgar. Tenaga Kependidikan. [Online] Tersedia : <http://adzelgar.wordpress.com/2009/02/02/tenaga-kependidikan>.
- 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.
- Allen, N and Meyer, J (1997), “Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application”, Sage Publications.
- 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.
- Becker, W., Bose, A., & Freeman, V. (2006). An executive take on the top business trends: A McKinsey Global Survey. Diakses pada 9 September, 2017 dari: <http://www.nxtbook.com/nxtbooks/bemagazine/vol3issue2/index.php?startid=60>
- Brunetto, Y., Teo, S.T.T., Shacklock, K. and Wharton, R.F. (2012), “*Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing*”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. 428-44
- Buckley, G., and J. Caple. (2008). *The theory and practice of training*. 5th ed. London: Kogan Page.
- Clutterbeck, David & Kernaghan, Susan. (1995). *The Art of HRD : The Power Of Empowerment*. New Delhi : Crest Publishing House.

- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. N. (2014). A New Look at the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Conceptual Study. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(1), 281-287.
- Dhar, R. L. (2015). *Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment*. *Tourism Management*, 46, 419–430.
- Emam, A. S. (2019). The role of tribalism as mediator between employee empowerment and organizational commitment in Yemeni Islamic banking sector. *Sciendo*, 2069-8887.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013.
- Elfalasy. Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan . [Online] Tersedia : <http://elfalasy88.wordpress.com/2010/11/30/manajemen-tenaga-pendidik-dan-tenaga-kependidikan>.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork, skill development and employee welfare. *British Journal of Industrial Relations*.
- George, Massora. (2017). Pengaruh komitmen pegawai, lingkungan kerja, model pembe-lajaran, terhadap kinerja pegawai.
- 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
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusetts: Allinand Bacon.
- Hanaysha, Jalal. (2016), Examining The Effect of Employee Empowerment, Team work, and Employee Training on Organizational Commitment. *Social and Behavioural Journal*, 229(2016), 298-306.
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). “Impact of training on employees performance” (Evidence from pharmaceutical companies in Karachi, Pakistan). *Business Management and Strategy*, 6(1), 49-64.
- Hunjra, A. I., UIHaq, N., Akbar, S. W., & Yousaf, M. (2011). Impact of employee empowerment on job satisfaction: An empirical analysis of Pakistani service industry. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(11), 680-685.
- Huxtable, N. (1994). *Small business total quality*. Springer Science & Business

Media.

- Jacquiline, F. N. (2014). Employee empowerment and job satisfaction. *Researchjournal's journal of human resource*, 2(2), 1-12
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane, K., & Peter, F. (2007). Effectiveness of teambuilding in organization. *Journal of management*, 5(3), 35-37.
- 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.
- Kuo, T.H., L.A. ho, C. lin, and K.K. lai. 2010. Employee Empowerment In A Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*, 110 (1): 24-42.
- Kuntjoro, Z.S. (2002), *Komitmen Organisasi*
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Magin, Michael. (2004). *Making Teams Work*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, 2, 40-46.
- McShane, Steven, M. Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior*, Edition 5. Chicago: McGraw Hill.
- Ningati, Astri. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan dengan kesenjangan Anggaran*. UII. Yogyakarta.
- Pamudji, S. (1985). *Kerja Sama Antar Daerah Dalam Rangka Pembinaan Wilayah Suatu Tujuan Dari Administrasi Negara*. Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan
- Perdana, Jaka (2017). *Pengaruh pemberdayaan pegawai, kerjasama, dan pelatihan terhadap komitmen organisasional pegawai tetap non PNS bidang non medis RSCM*. UI

- Raza, H., Mahmood, J., Owais, M., & Raza, A. (2015). Impact of employee empowerment on job satisfaction of employees in corporate banking sector employees of Pakistan. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(2), 1-7.
- Rae, K. (2013). How perceptions of empowerment and commitment affect job satisfaction: a study of managerial-level effects. *Accounting, Accountability & Performance*, 18(1), 35.
- Reynaldi. (2018). pengaruh employee empowerment, teamwork,dan employee training terhadap organitation commitment telaah pada PT Jakarana Tama. UMN. Tangerang.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey :Prentice-Hall,.
- Saif, N. I., & Saleh, A. S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250-257.
- Sanusi, Anwar. 2011. Metode penelitian BIsnis. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Timangratuogi, W. 2012. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor. Univerisitas Indonesia.
- Wadhwa, D. S., & Verghese, M. (2015). Impact of employee empowerment on job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation with special reference to selected cement industry in Chhattisgarh. *International Journal in Management and Social Science*, 3(3), 280-286.
- 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