

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PEGAWAI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DINAS
KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

MENTARI AFIFAH FAWWAZ

218600025



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)29/7/26

**HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PEGAWAI
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DINAS
KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

MENTARI AFIFAH FAWWAZ

218600025

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)29/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen
Organisasi Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif
Provinsi Sumatera Utara

Nama : Mentari Afifah Fawwaz

NPM : 218600025

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dosen Pembimbing



Dr. Sun Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

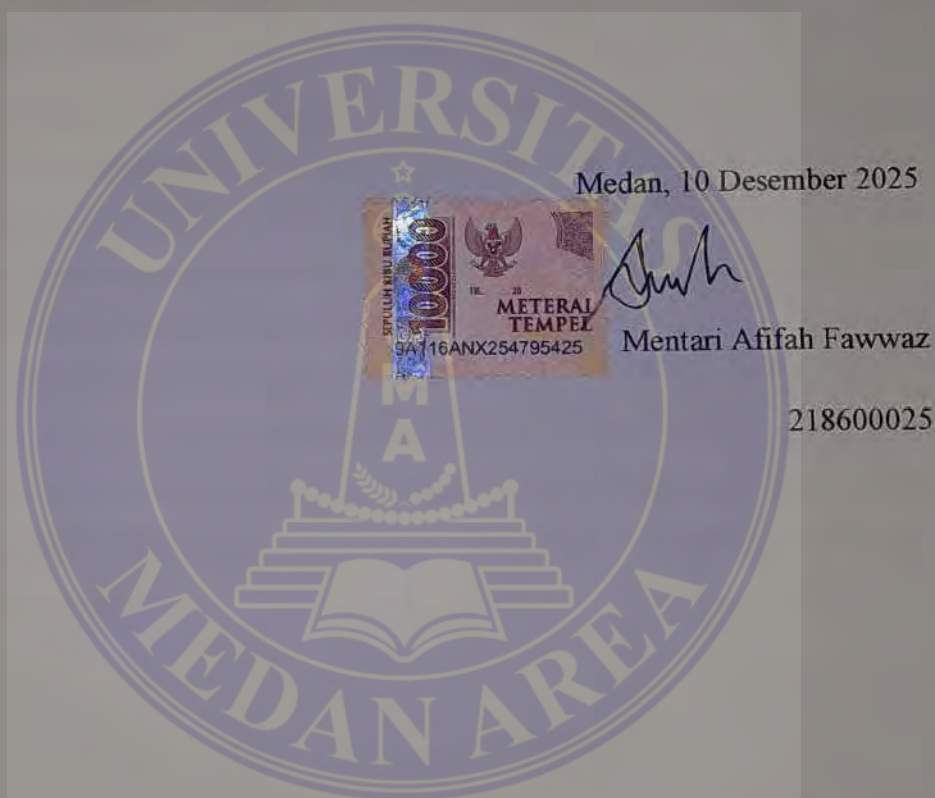
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka.Prodi

Tanggal Lulus : 10 Desember 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mentari Afifah Fawwaz

NPM : 218600025

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

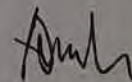
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti *Noneksklusif* (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Hubungan Antara Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara”. Dengan Hak Bebas Royalti *Noneksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal : 10 Desember 2025

Yang Menyatakan



Mentari Afifah Fawwaz

218600025

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH :

MENTARI AFIFAH FAWWAZ

218600025

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 61 pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan skala pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi yang sudah dimodifikasi sesuai dengan instansi. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi terlihat dari nilai koefisien (r_{xy})=0,784 dengan signifikansi $p=0,000<0,05$ dan nilai koefisien determinan (r^2)=0,615 dengan begitu besar tingkat pemberdayaan pegawai mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara yaitu 61,5%. Mean hipotetik komitmen organisasi 52,5 dan pemberdayaan pegawai 35 dan mean empirik komitmen organisasi 62,49 termasuk dalam kategori tinggi dan pemberdayaan pegawai 41,90 juga termasuk kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis diterima bahwa semakin tinggi pemberdayaan pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara dan sebaliknya.

Kata kunci : Pemberdayaan pegawai, komitmen organisasi, pegawai

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI SUMATERA UTARA

BY :

MENTARI AFIFAH FAWWAZ

218600025

This study aims to determine the correlation of employee empowerment with organizational commitment to the employee of Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. This research method uses quantitative with correlational approach. The sample of the study consisted of 61 employees of Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. Sampling techniques in this study using purposive techniques. Methods of data collection in research using a empowerment scale and organizational commitment that has been modified in accordance with the agency. Data analysis technique uses product moment correlation. Based on the results of data analysis showing a positive correlation between employee empowerment with the organizational commitment visible from the coefficient value (r_{xy}) = 0.784 with significance of $p = 0,000 < 0.05$ and the determinant coefficient value (r^2) = 0.615 with so large employee levels employee organizational commitment to the employee of the Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara of 61.5%. Mean hypotothy commitment of the organization 52.5 and empowerment Employee 35 and the empirical emptical commitment of organization, 62,49 included in high category and empowerment employee 41.90 also included high category. Based on the results of the study, the hypothesis received that the higher the empowerment of employees the higher the commitment of the employee of Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara and vice versa.

Keywords: Empowerment Employees, Organizational Commitment, Employee

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 14 Desember 2002. Penulis merupakan anak tunggal dari ayah Suprianto, S.Sos, MAP dan ibu Sri Ramiani, S.Pd. Penulis memulai pendidikan formal di SDIT Nurul Ilmi pada tahun 2009 hingga lulus tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPIT Al Hijrah hingga lulus tahun 2018 dilanjutkan ke pendidikan SMA Al Ulum Medan hingga lulus tahun 2021. Kemudian penulis melanjutkan ke perguruan tinggi dengan jurusan Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

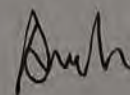


KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan dengan judul Hubungan antara Pemberdayaan Pegawai dengan Komitmen Organisasi Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran, serta tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua dan Ibu Atika Mentari Nataya Nasution, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris juga Ibu Ayudia Popy Sessilia, S.Psi, M.Si selaku pembimbing. Disamping itu penulis sampaikan terima kasih juga kepada pihak yang berwenang di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara dan teman-teman yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada mama, papa, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Mentari Afifah Fawwaz

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	iv
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Hipotesis Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Komitmen Organisasi.....	14
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	14
2.1.2 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi.....	17
2.1.4 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	19
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	22
2.1.6 Pentingnya Komitmen Organisasi	23
2.2 Pemberdayaan Pegawai	25

2.2.1	Pengertian Pemberdayaan Pegawai.....	25
2.2.2	Tujuan Pemberdayaan Pegawai	28
2.2.3	Dimensi Pemberdayaan Pegawai	29
2.2.4	Aspek-Aspek Pemberdayaan Pegawai	32
2.2.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Pegawai.....	35
2.3	Pegawai.....	36
2.4	Dinas Pariwisata Sumatera Utara.....	37
2.5	Pemberdayaan Pegawai dengan Komitmen Organisasi	39
2.6	Kerangka Konseptual	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	42
3.2	Bahan dan Alat.....	43
3.2.1	Bahan.....	43
3.2.2	Alat	43
3.3	Metodologi Penelitian	44
3.3.1	Tipe Penelitian	44
3.3.2	Metode Uji Coba Alat Ukur	44
3.3.3	Teknik Analisis	45
3.3.4	Identifikasi Variabel	48
3.4	Definisi Operasional.....	48
3.5	Populasi dan Sampel	49
3.5.1	Populasi	49
3.5.2	Teknik Pengambilan Sampel	50
3.5.3	Sampel	51

3.6	Prosedur Kerja	51
3.6.1	Persiapan administrasi.....	51
3.6.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	52
3.6.3	Pelaksanaan Penelitian	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Hasil Analisis Data	53
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.1.2	Uji Asumsi	55
4.1.2.1	Uji Normalitas	55
4.1.2.2	Uji Linearitas	56
4.1.3	Uji Hipotesis.....	57
4.1.3.1	Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i> Koefisien Determinan....	57
4.1.4	Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	59
4.1.4.1	Mean Hipotetik	59
4.1.4.2	Mean Empirik.....	59
4.1.4.3	Kriteria	59
4.2	Pembahasan.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		67
5.1	Simpulan	67
5.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....		70
LAMPIRAN		74

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Waktu Penelitian	42
Tabel 4 1 Skala Komitmen Organisasi setelah Uji Validitas	54
Tabel 4 2 Skala Pemberdayaan Pegawai setelah Uji Validitas	55
Tabel 4 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	56
Tabel 4 4 Hasil Perhitungan Uji Linearitas	57
Tabel 4 5 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	58
Tabel 4 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4 1 Kurva Normal Variabel Komitmen Organisasi.....	61
Gambar 4 2 Kurva Normal Variabel Pemberdayaan Pegawai	61



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ALAT UKUR PENELITIAN	75
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN	80
LAMPIRAN 3 VALIDITAS DAN RELIABILITAS	85
LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS.....	90
LAMPIRAN 5 UJI LINEARITAS DAN KORELASI <i>PRODUCT MOMENT</i>	92
LAMPIRAN 6 IZIN PENGGUNAAN SKALA	95
LAMPIRAN 7 SURAT PENELITIAN	97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi di mana persaingan sangat ketat, pariwisata adalah salah satu pemain kunci dalam pengembangan ekonomi regional. Sektor pariwisata diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengubah tenaga kerja menuju tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara, sebagai organisasi yang terlibat dalam pengembangan dan pengelolaan pariwisata di wilayah tersebut, memegang tanggung jawab ini. Dalam konteks pariwisata di daerah Sumatera Utara, tidak dapat disangkal bahwa masih banyak yang menghadapi berbagai kekurangan signifikan dalam hal dukungan yang memberikan potensi sebagai tujuan pariwisata utama di Indonesia.

Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor kebudayaan, pariwisata, dan ekonomi kreatif di daerah. Sumatera Utara dikenal sebagai salah satu provinsi dengan kekayaan budaya yang beragam, potensi wisata alam yang luar biasa, serta komunitas kreatif yang terus berkembang untuk mengelola dan memaksimalkan potensi ini, dibutuhkan kinerja aparatur yang profesional, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Dinas Kebudayaan

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan program dan kebijakan yang telah dirancang.

Pengembangan situs wisata, dinas ini terlibat dalam pemetaan potensi wisata, perencanaan pengembangan fasilitas pendukung, serta pengembangan dan pemeliharaan situs wisata yang ada termasuk pengembangan desa wisata dan kawasan strategis pariwisata. Oleh karena itu, Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara sebagai institusi pemerintah yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan sektor pariwisata di wilayah tersebut memerlukan pegawai yang terampil dan berkomitmen tinggi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 28 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif ialah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang budaya dan pariwisata di bawah pimpinan kepala dinas. Tugasnya yakni membantu gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara ialah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola beserta mengembangkan sektor pariwisata, budaya, ataupun ekonomi kreatif di provinsi ini. Tugas penting dinas ini ialah menumbuhkan daya tarik wisata, melindungi warisan budaya, beserta menunjang pertumbuhan ekonomi kreatif yang berkesinambungan.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara berkomitmen untuk menjadikan provinsi ini selaku tujuan wisata utama beserta pusat berdaya saing tinggi bagi kebudayaan dan ekonomi kreatif melalui sejumlah upaya ataupun kegiatan.

Pegawai di lingkungan Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas mereka. *Kompleksitas* pekerjaan yang melibatkan pengelolaan sektor budaya, pariwisata, dan ekonomi kreatif menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi, kreativitas dalam menyusun strategi, serta kemampuan untuk berkoordinasi dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat, pelaku usaha, dan lembaga terkait lainnya. Selain itu, pegawai juga dihadapkan pada perubahan kebijakan, tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, serta persaingan antar daerah dalam menarik wisatawan dan investasi di sektor ekonomi kreatif.

Pemberdayaan pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur. Program pemberdayaan ini dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, termasuk pelatihan teknis, *workshop*, seminar, dan studi banding ke daerah lain yang memiliki pengelolaan pariwisata yang lebih maju. Melalui kegiatan-kegiatan ini, pegawai dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan terkini dalam manajemen pariwisata, sehingga bisa menghadirkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan pemangku kepentingan pariwisata.

Bentuk pemberdayaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara diantaranya, Forum diskusi rutin untuk berbagi pengetahuan sebagai wadah bagi pegawai untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan dari kegiatan ini yakni guna meningkatkan kapasitas individu maupun tim, memperkuat kolaborasi antar unit kerja, serta menciptakan budaya kerja yang terbuka dan saling mendukung. Melalui sesi ini, setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, membagikan solusi atas permasalahan yang pernah dihadapi, serta menyerap wawasan baru dari rekan-rekan kerja.

Forum diskusi kelompok adalah forum diskusi yang dirancang secara terarah dan mendalam, dengan melibatkan sejumlah pegawai terpilih untuk membahas satu isu atau topik tertentu. Kegiatan ini bertujuan untuk menggali berbagai perspektif, ide, dan pengalaman secara lebih fokus, sehingga dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Diskusi ini tidak hanya bertumpu pada hasil, tetapi juga pada proses tukar pikiran yang sehat, sehingga mampu membangun kesadaran bersama dan mendorong solusi yang lebih tepat sasaran.

Kepemimpinan dalam proyek atau tim merupakan peran penting yang tidak hanya berfokus pada pengambilan keputusan atau pembagian tugas, tetapi juga pada kemampuan untuk mengarahkan, menginspirasi, dan membina kerja sama antar anggota tim. Seorang pemimpin proyek berperan sebagai penggerak yang

memastikan setiap anggota memahami tujuan bersama, merasa dihargai, serta mampu bekerja secara optimal sesuai perannya masing-masing.

Cuti tahunan yang memadai merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi para pegawai. Dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, pegawai memiliki kesempatan untuk melepaskan penat, memulihkan energi, serta mengurus kepentingan pribadi maupun keluarga tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan.

Komunikasi kebijakan baru secara jelas merupakan hal yang krusial dalam menciptakan pemahaman bersama di lingkungan kerja. Setiap kebijakan yang diterapkan, sekecil apa pun, akan berdampak langsung pada cara pegawai bekerja dan berinteraksi. Oleh karena itu, penyampaian informasi harus dilakukan secara transparan, sistematis, dan mudah dipahami oleh semua pihak yang terdampak.

Berbagi rencana strategis organisasi merupakan langkah penting untuk menciptakan transparansi, memperkuat rasa memiliki, dan mendorong keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan bersama. Ketika arah dan strategi organisasi dikomunikasikan dengan jelas, setiap individu dapat memahami posisi dan peran mereka dalam mendukung visi jangka panjang yang telah ditetapkan.

Alasan peneliti memilih Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara sebagai tempat penelitian dikarenakan Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Disbudparekraf) Provinsi Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam pengembangan tiga sektor penting budaya,

pariwisata, dan ekonomi kreatif yang membutuhkan komitmen organisasi yang kuat dari para pegawainya, serta sebagai organisasi pemerintah, pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan institusi.

Menurut Gulo. (2013), pemberdayaan pegawai termasuk salah satu faktor yang bisa memengaruhi komitmen organisasi. Proses pemberian wewenang kepada karyawan untuk menyusun (*planning*), mengarahkan (*controlling*), beserta memutuskan tugas pekerjaan mereka tanpa izin khusus dari atasan disebut pemberdayaan pegawai. Perusahaan haruslah mengevaluasi persyaratan terpenting untuk menunjang pemberdayaan karyawan mengingat persaingan perusahaan yang semakin ketat.

Menurut Kuo *et al* (2010), pemberdayaan ialah cara guna mendorong ataupun menunjang pengambilan keputusan pegawai di tingkat bawah sehingga bisa meningkatkan pengalaman kerja pegawai. Elnaga dan Imran (2014) mengartikan pemberdayaan pegawai selaku keterlibatan manajemen yang mengharuskan pegawai bertanggung jawab atas proses kerja mereka. Komitmen organisasional sebagaimana didefinisikan oleh Haq *et al* (2014) akan memperlihatkan kesediaan pegawai untuk tetap bekerja di organisasinya, loyalitas, beserta upaya tambahan yang dicurahkan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Turgut *et al* (2012), pegawai yang berdedikasi pada organisasi akan bertindak dengan sejumlah cara termasuk mengambil risiko bagi organisasi, ingin

bertahan, dan memperlakukan tujuan beserta keunggulan organisasi selaku tujuan dan keunggulan mereka sendiri. Hal ini akan menumbuhkan komitmen pegawai dan efektivitas perusahaan dengan menurunkan tingkat pengunduran diri pegawai. Dapat dilihat juga dari penelitian sebelum-sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan antara pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi.

Menurut temuan Jafari *et al* (2013), komitmen beserta pemberdayaan pegawai berkorelasi positif. Menurut Turgut *et al* (2012), pemberdayaan mengacu pada strategi manajemen yang melibatkan pegawai guna menumbuhkan kontribusi mereka beserta menumbuhkan komitmen organisasional. Menurut penelitian Fathiah, Mairuf, dan Utami (2018), menciptakan kondisi yang mendukung dan mendorong penerapan pemberdayaan di tempat kerja akan menumbuhkan komitmen karyawan sehingga bisa meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut penelitian Maulina *et al* (2018), komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh pemberdayaan pegawai. Rasa kepemilikan pegawai atas pekerjaan mereka beserta perusahaan secara keseluruhan bisa dimaksimalkan dengan memberikan mereka lebih banyak kebebasan ataupun tanggung jawab. Pegawai biasanya lebih berkomitmen untuk mewujudkan tujuan perusahaan ketika mereka merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Selain itu, pemberdayaan juga menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai yang bisa memperdalam komitmen mereka terhadap perusahaan dikarenakan mereka merasa dihargai sekaligus diakui atas pekerjaan mereka.

Lubis & Jaya. (2019), komitmen seseorang terhadap suatu organisasi umumnya dijadikan isu krusial. Karena signifikansinya, sejumlah organisasi bahkan menjadikan komitmen selaku prasyarat guna memegang suatu jabatan ataupun dipertimbangkan untuk mendudukinya. Meskipun hal ini umum, organisasi sering kali tidak sepenuhnya memahami arti komitmen. Padahal, pemahaman ini penting guna membangun kondisi yang menunjang operasional organisasi secara efektif ataupun efisien.

Sistem sosial yang bekerja guna mewujudkan tujuan tertentu dan para anggotanya berkontribusi dalam menghadirkan layanan terbaik guna mewujudkan tujuan tersebut disebut organisasi. Layanan para anggota ini menuntut komitmen mereka, yakni kesediaan mereka guna menunjang organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Pola ikatan dan komunikasi yang kompleks dalam suatu kelompok manusia termasuk cara lain dari Simon ketika menguraikan korelasi antara organisasi beserta para anggotanya.

Pola komunikasi memberi tiap anggota seperangkat ekspektasi yang seragam dan konsisten yang bisa diserap dan diikuti oleh anggota lainnya selain memberi segudang informasi tentang tujuan, asumsi, beserta sikap yang memandu pilihan mereka. Lubis & Jaya (2019) mengungkapkan bahwasanya korelasi antara anggota beserta organisasi mereka terlihat dari perspektif pembentukan ataupun integrasi struktur supaya manusia bisa bekerja sama ataupun berkolaborasi dalam hubungan yang saling bergantung.

Berkat pola hubungan ini, individu di dalam organisasi terlibat dalam kegiatan yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Maknanya, individu menerapkan keterampilan beserta pengetahuan yang sudah mereka peroleh supaya sesuai dengan kerangka kegiatan dan berkolaborasi dalam pola yang saling terkait. Menurut pendapat tersebut, individu yang berkomitmen siap untuk bersatu ataupun menyesuaikan diri dengan organisasi tanpa paksaan apa pun. Rasa kewajiban mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi menumbuhkan komitmen. Akibatnya, individu yang berkomitmen akan berpartisipasi aktif dalam organisasi.

Keterlibatan mereka yang sadar diri bermula dari kebutuhan bawaan untuk mengendalikan diri. Ketertarikan pegawai terhadap organisasi bisa dipertahankan melalui komitmen, yang membuat mereka senang menjalankan tugas organisasi beserta mendedikasikan waktu mereka secara signifikan untuk organisasi. Komitmen timbul ketika seseorang merasa berkomitmen pada suatu tindakan tertentu dan ragu untuk berubah sehingga komitmen menjadi hambatan utama yang bisa menghalangi mereka mengubah sikap.

Menurut Fink (dalam Kaswan, 2017), terdapat 10 ciri komitmen: senantiasa berusaha menyukseskan organisasi; senantiasa mencari informasi tentang organisasi; senantiasa mencari keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi; senantiasa berusaha memaksimalkan kontribusi kerja selaku bagian dari organisasi secara keseluruhan; memperhatikan hubungan antar unit organisasi; mengutamakan prioritas organisasi daripada prioritas departemen; tidak

memandang organisasi lain selaku unit yang lebih menarik; mempunyai keyakinan terhadap pertumbuhan organisasi; beserta mengutamakan pimpinan puncak organisasi.

Pegawai yang berkomitmen tinggi biasanya menunjukkan dedikasi yang kuat untuk memajukan organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas masing-masing, tetapi juga berupaya berkontribusi nyata demi keberhasilan bersama. Pegawai yang berkomitmen mampu menyeimbangkan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Mereka menyadari bahwa ketika organisasi berkembang, hal tersebut juga akan berdampak positif bagi perkembangan karier dan kepuasan pribadi mereka. Hubungan kerja antar unit pun menjadi perhatian mereka, karena mereka paham bahwa kerja sama dan sinergi antar pegawai adalah bagian penting dari kemajuan organisasi.

Sikap terbuka terhadap kritik juga menjadi ciri lain dari pegawai yang berkomitmen. Mereka tidak mudah tersinggung, justru memandang kritik sebagai peluang untuk belajar dan memperbaiki diri. Dalam bekerja, mereka mengutamakan kepentingan organisasi secara keseluruhan, bukan hanya kepentingan unit atau bagian tempat mereka bekerja. Mereka juga tidak mudah tergoda dengan peluang di luar, karena keyakinan mereka terhadap potensi organisasi tempat mereka mengabdikan begitu besar. Kepercayaan terhadap pimpinan juga berperan penting. Pegawai yang berkomitmen percaya bahwa pemimpin mereka mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Dalam penjelasan ciri-ciri tersebut pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara memiliki komitmen yang biasa saja tidak termasuk tinggi maupun rendah. Sekretaris Daerah Provinsi (Sekdaprov) sendiri pernah menegur, “jangan normatif saja, harus lebih kreatif.” Ada beberapa program yang masih cenderung formalitas, tidak benar-benar berdampak, maka pada tahun ini juga terjadi penurunan wisata mancanegara ke Sumatera Utara.

Permasalahan lain terlihat dari lemahnya perencanaan dan pengelolaan kegiatan pariwisata, seperti belum tersusunnya kalender event yang jelas serta ketidakakuratan data pariwisata. Hal ini mencerminkan kurangnya keseriusan dalam mempersiapkan program kerja secara matang dan terkoordinasi. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka upaya pengembangan pariwisata dan ekonomi kreatif akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Menurut uraian di atas, tujuan dari penelitian ini yakni guna menganalisis hubungan antara pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi di Dinas Pariwisata Sumatera Utara. Diyakini temuan penelitian ini bisa menghadirkan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pegawai, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi melalui pemberdayaan pegawai dan penguatan komitmen organisasi.

1.2 Perumusan Masalah

Dari paparan latar belakang permasalahan tersebut, alhasil rumusan permasalahan penelitian ini ialah “Apakah ada hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara”?.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan tersebut, alhasil tujuan penelitian ini ialah “mengetahui adanya hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara”.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “adanya hubungan positif antara pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi”. Komitmen organisasi akan semakin tinggi seiring tingginya pemberdayaan pegawai dan sebaliknya, komitmen organisasi akan semakin rendah seiring rendahnya pemberdayaan pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

Diyakini penelitian ini bisa menghadirkan manfaat teoretis ataupun praktis, yakni mencakup:

1. Manfaat Teoretis:

Diyakini penelitian ini bisa berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat memperkaya kajian empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan pemberdayaan pegawai dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pemberdayaan dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis bagi Organisasi:

Diyakini temuan penelitian ini bisa membantu organisasi memahami pentingnya pemberdayaan dalam meningkatkan loyalitas pegawai menjadi dasar pengambilan kebijakan terkait program pemberdayaan pegawai dengan begitu pun komitmen organisasi dapat meningkat dan dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM dan membantu menciptakan budaya kerja yang lebih positif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen ialah fenomena yang lazim dalam seluruh sistem sosial. Apa pun konteksnya, komitmen termasuk topik penelitian yang krusial dikarenakan pemahaman komprehensif terkait fenomena ini bisa mengarah pada pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme psikologis yang digunakan individu untuk mengidentifikasi diri dengan beragam objek di sekitarnya beserta menemukan tujuan hidup mereka.

Indrastuti. (2020) kehendak kuat seorang pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan disebut komitmen organisasi. Kehendak ini terlihat dari keyakinan ataupun penerimaan bersama terhadap nilai dan tujuan organisasi, beserta kesiapan untuk berupaya signifikan sejalan dengan tujuan tersebut. Loyalitas pegawai terhadap perusahaan tercermin dalam komitmen, yang juga termasuk proses berkelanjutan yakni ketika anggota organisasi memperlihatkan kepedulian mereka terhadap kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

Siswanto (dalam Indrastuti, 2020), hubungan yang terjalin antara seseorang beserta suatu aktivitas atau lebih luas lagi suatu gagasan disebut komitmen. Menurut Allen dan Meyer (dalam Setiawan & Piartrini, 2018) menyatakan komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menjelaskan

hubungan antara pekerja dengan organisasi, mempunyai pengaruh didalam keputusan untuk tetap di dalam organisasi dan akan menerima semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (dalam Kaswan, 2017), komitmen organisasi ialah tingkat pengabdian seorang pegawai kepada organisasi tempat mereka bekerja, kesiapan mereka untuk bekerja bagi organisasi dan kepentingannya, beserta kecenderungan mereka untuk tetap menjadi anggota.

Colquit dkk (dalam Rohman, 2023) memaparkan bahwa, “*organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to avmember of the organizational*”. Kehendak pegawai untuk tetap bekerja di organisasi disebut komitmen organisasi, “*organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organizational (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)*”. Keputusan untuk tetap bekerja di organisasi (dipertahankan) ataupun keluar untuk bekerja di organisasi lainnya (diganti) sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Mekta (dalam Rohman, 2023) mengartikan komitmen organisasi selaku proses berkelanjutan ketika anggota organisasi memperlihatkan kepedulian mereka terhadap organisasi beserta sikap yang memperlihatkan loyalitas pegawai kepada organisasi. Ikatan emosional dengan perusahaan yang mencakup dukungan moral, nilai perusahaan, beserta kehendak untuk bekerja di perusahaan bisa berkembang menjadi komitmen organisasi. Dari pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang

mencerminkan keterikatan emosional dan rasa memiliki seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang membuatnya bersedia untuk tetap bertahan, menjalankan tanggung jawab dengan sepenuh hati, serta berkontribusi demi kemajuan organisasi.

2.1.2 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi. Kaswan. (2017) mengungkapkan bahwasanya terdapat 10 ciri komitmen, yakni mencakup:

1. Senantiasa berusaha menyelesaikan organisasi;
2. Senantiasa mencari informasi tentang organisasi;
3. Senantiasa mencari keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi;
4. Senantiasa berusaha memaksimalkan kontribusi kerja selaku bagian dari organisasi secara keseluruhan;
5. Memperhatikan hubungan antar unit organisasi;
6. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja
7. Mengutamakan prioritas organisasi daripada prioritas departemen;
8. Tidak memandang organisasi lain selaku unit yang lebih menarik;
9. Mempunyai keyakinan terhadap pertumbuhan organisasi;
10. Mengutamakan pimpinan puncak organisasi.

2.1.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Secara umum, komitmen pada organisasi adalah keterikatan pegawai pada organisasi di tempat pegawai bekerja. Menurut Meyer dan Allen (dalam Sianipar & Haryanti. 2014) yang memiliki 3 dimensi berikut.

1. Komitmen affektif (*affective commitment*), terkait dengan identifikasi, partisipasi, beserta keterikatan emosional anggota terhadap organisasinya. Pegawai yang memperlihatkan *affective commitment* yang tinggi akan bertahan di organisasi dikarenakan mereka sungguh menginginkannya.
2. Komitmen bersinambungan (*continuance commitment*). Anggota organisasi menyadari kemungkinan kerugian yang akan mereka tanggung ketika mereka keluar. Pegawai merasa terdorong untuk tetap menjadi anggota sehingga pegawai dengan tingkat *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan di organisasi. Komitmen rasional ialah istilah guna menggambarkan evaluasi logis tentang pro dan kontra dari bertahan ataupun meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*). Pegawai yang memperlihatkan tingkat *normative commitment* yang tinggi akan bertahan di perusahaan dikarenakan mereka merasa itu termasuk keharusan. Pegawai yang mempunyai tingkat *normative commitment* yang tinggi akan bertahan di organisasi dikarenakan mereka merasa berkewajiban.

Cut Zurnali (Dalam Yusuf & Syarif. 2017) mengartikan tiap dimensi komitmen organisasional tersebut menjadi:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) ialah kecintaan terhadap suatu organisasi yang membuat anggota ingin bertahan dan membangun hubungan dengan anggota lainnya, beserta menghargai pentingnya hubungan dengan organisasi dikarenakan sudah menjadi anggotanya
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) ialah keraguan untuk meninggalkan suatu organisasi dikarenakan seseorang merasa berkewajiban untuk bertahan melalui mempertimbangkan biaya keluar dan manfaat dari bertahan.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) rasa kewajiban beserta tanggung jawab terhadap organisasi menurut norma, sikap, ataupun keyakinan pegawai.

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (Dalam Yusuf dan Syarif. 2017) berikut.

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yakni keterikatan sentimental terhadap organisasi beserta keyakinan pada sejumlah nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yakni nilai ekonomi dari bertahan di organisasi dibandingkan berhenti. Seorang pegawai digaji dengan baik dan percaya bahwa meninggalkan perusahaan akan

menghancurkan keluarga mereka sehingga mereka mungkin loyal kepada perusahaan tempatnya bekerja.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yakni kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi dikarenakan alasan moral ataupun etis. Ketika seorang pegawai merasa meninggalkan seseorang dalam situasi sulit, mereka akan tetap bekerja di perusahaannya.

Dengan kata lain, komitmen organisasi terbentuk dari gabungan tiga hal: rasa cinta dan keterikatan hati, pertimbangan logis tentang konsekuensi, serta dorongan moral untuk tetap setia. Ketiganya saling melengkapi dan berpengaruh pada bagaimana pegawai menunjukkan loyalitas dan kontribusinya bagi organisasi.

2.1.4 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Steers (Dalam Sianipar *et al.* 2014) menguraikan 3 aspek utama komitmen organisasi, yakni mencakup:

1. Aspek Identifikasi: organisasi bisa melakukannya melalui mengintegrasikan persyaratan dan preferensi pegawai ke dalam tujuan organisasi. Diharapkan hal ini bisa memotivasi pegawai supaya secara sukarela membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Alasan di balik hal ini yakni dikarenakan pegawai mungkin percaya bahwasanya tujuan organisasi akan memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. Aspek Keterlibatan: Ketika pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka percaya bahwa pilihan tersebut dibuat secara kolektif. Pegawai akan merasakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Pegawai mungkin merasa puas untuk bekerja dengan atasan beserta rekan kerja mereka selaku hasilnya.
3. Aspek Loyalitas. Kesediaan pegawai untuk menjaga hubungan dengan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadi ketika dibutuhkan, tanpa mengharapkan imbalan apa pun.

Mowday *et al* (Dalam Yusuf dan Syarif. 2017) mengungkapkan bahwasanya terdapat 3 aspek utama guna menumbuhkan komitmen dalam organisasi, yakni mencakup:

1. Identifikasi

Identifikasi ialah upaya guna mewujudkan rasa percaya diri seseorang dalam suatu organisasi. Pelaksananya yakni melalui pengubahan tujuan organisasi untuk menggabungkan sejumlah tujuan pribadi; makna lainnya, organisasi menggabungkan kehendak beserta kebutuhan ke dalam tujuan organisasinya.

2. Keterlibatan

Keterlibatan ataupun partisipasi pegawai dalam kegiatan sangatlah krusial dikarenakan hal ini membuat mereka senang dan puas ketika berada bersama rekan kerja ataupun pimpinan. Melibatkan pegawai dalam

berbagai kesempatan pengambilan keputusan termasuk salah satu cara guna mendorong keterlibatan pegawai beserta memberi mereka keyakinan bahwasanya keputusan yang dibuat termasuk upaya kolektif. Selain itu, pegawai merasa terhubung dengan apa yang mereka ciptakan sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk melaksanakan keputusan yang telah dibuat bersama dan dianggap sebagai anggota penting organisasi.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai ialah komitmen seseorang untuk menjaga hubungan dengan organisasi meskipun harus mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan apa pun. Dedikasi pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja mayoritas ditunjang oleh kesediaan mereka untuk tetap bekerja di sana.

Aspek komitmen yang lain dikemukakan oleh Salancik dan Staw (dalam Rohman, 2023) mengajukan dua bentuk komitmen yaitu berikut.

1. Komitmen sikap (*attitudinal commitment*)

Ketika individu memikirkan seberapa besar nilai dan tujuan pribadinya selaras dengan organisasi dan seberapa besar keinginannya untuk tetap menjadi anggota, mereka dikatakan berada dalam kondisi komitmen sikap. Proses di mana seseorang mempertimbangkan hubungannya dengan organisasi termasuk penekanan utama dari pendekatan sikap ini, yang memandang komitmen organisasi selaku komitmen afektif.

2. komitmen tingkah laku (*behavioral commitment*)

Landasan dari komitmen ini yakni sejauh mana keputusan pegawai untuk bertahan di suatu organisasi dipengaruhi oleh kemungkinan kerugian yang ditimbulkan sebab mengeksplorasi pilihan di luar pekerjaan mereka yang sekarang. Pendekatan tingkah laku berbeda dengan pendekatan sikap, yakni berfokus pada bagaimana individu berkomitmen pada perilaku mereka terhadap organisasi, alih-alih terhadap organisasi itu sendiri.

Kesimpulannya, aspek-aspek komitmen organisasi bukan hanya soal menjalankan tugas, tetapi lebih pada rasa memiliki, keterlibatan, dan kesetiaan yang membuat pegawai mau berkontribusi sepenuh hati bagi organisasinya.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diberi pengaruh oleh adanya sejumlah faktor, salah satu faktornya yakni pemberdayaan pegawai. Gulo. (2013).

1. Aspek pengalaman kerja karyawan, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, beserta tempat kerja juga dimanfaatkan guna mengukur tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja mengukur seberapa puas individu terhadap pekerjaan mereka termasuk beban kerja, penempatan berbasis keterampilan, dan apakah pekerjaan tersebut monoton ataupun tidak. Kemudian, pemberdayaan pegawai termasuk faktor lainnya yang memengaruhi komitmen organisasi.
2. Proses pemberian kebebasan kepada pegawai untuk menyusun (*planning*), mengarahkan (*controlling*), beserta memutuskan tugas

pekerjaan mereka tanpa izin khusus dari atasan disebut pemberdayaan pegawai. Perusahaan haruslah mengevaluasi persyaratan paling krusial untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai mengingat persaingan perusahaan yang semakin ketat.

3. Stres di tempat kerja termasuk faktor lainnya yang memengaruhi komitmen organisasi. Robbins dan Judge mengartikan stres kerja selaku proses psikologis yang tidak menyenangkan akibat tekanan dari tempat kerja. Siagian mengungkapkan bahwasanya stres bisa memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, ataupun kesehatan pegawai sehingga penting bagi tiap orang supaya mengelola stres kerja. Memperoleh dukungan sosial, khususnya dari orang terdekat, termasuk keluarga, rekan kerja, beserta pemimpin termasuk salah satu cara guna mengelola stres kerja secara mandiri. Seluruh pihak haruslah berkomunikasi secara efektif supaya bisa menerima dukungan semaksimal mungkin.

2.1.6 Pentingnya Komitmen Organisasi

Mempertegas eksistensi anggota dalam suatu organisasi. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, organisasi ialah pola kolaborasi antara 2 individu ataupun lebih yang terikat bersama secara terstruktur guna mewujudkan satu ataupun sekelompok tujuan tertentu. Suatu organisasi tak bisa berfungsi tanpa tujuannya dikarenakan tujuan termasuk komponen krusial dari organisasi. Organisasi beserta anggotanya haruslah bekerja sama guna mewujudkan tujuan ini. Menurut Staw

B.W., komitmen bisa membantu organisasi mewujudkan tujuannya, termasuk kinerja dan mencegah ketidakhadiran ataupun berhentinya pegawai. Dalam hal ini, kinerja personel hendaknya dipertimbangkan ketika menyangkut manajemen organisasi.

Simon juga menguraikan hubungan antara organisasi beserta anggotanya selaku pola hubungan dan komunikasi yang kompleks di dalam sekelompok orang. Pola komunikasi memberi tiap anggota kelompok serangkaian ekspektasi yang tetap dan terintegrasi yang bisa diserap ataupun dijalankan oleh anggota lainnya, beserta segudang informasi tentang beragam asumsi, tujuan, ataupun sikap yang memengaruhi keputusan mereka. Simon berpendapat bahwasanya interaksi antara anggota beserta organisasi mereka juga terlihat dari sudut pandang pembentukan struktur ataupun integrasinya supaya manusia berkolaborasi ataupun bekerja sama dalam hubungan yang saling bergantung.

Berkat pola hubungan ini, individu di dalam organisasi terlibat dalam kegiatan yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Maknanya, individu menerapkan keterampilan beserta pengetahuan yang sudah mereka peroleh supaya sesuai dengan struktur kegiatan dan berkolaborasi dalam pola yang saling terkait. Menurut pendapat Simon sebelumnya, individu yang berkomitmen siap untuk bersatu dan menyesuaikan diri dengan organisasi atas inisiatif mereka sendiri. Rasa kewajiban mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi menumbuhkan komitmen.

Hasilnya, orang yang berkomitmen akan terlibat dalam organisasi. Partisipasi atas kesadaran diri ini timbul dari dorongan internal untuk mengendalikan diri. Kenneth kemudian mengungkapkan bahwasanya kedekatan beserta kepercayaan termasuk inti dari komitmen. Komitmen tak bisa terwujud tanpa kepercayaan yang termasuk salah satu buktinya. Hasil dari komitmen ialah kepercayaan. Para anggota akan mengembangkan kepercayaan terhadap organisasi dikarenakan komitmen mereka terhadapnya.

Lubis & Jaya. (2019), keakraban terjalin antara anggota beserta organisasi, dan hubungan antara keduanya harmonis berkat komitmen anggota terhadap organisasi dan kepercayaan organisasi kepada mereka. Orientasi terhadap organisasi terkait hal identitas, keterlibatan, beserta loyalitas termasuk komponen komitmen. Robbins. Individu yang berkomitmen tinggi biasanya berkeinginan kuat untuk tetap bersama perusahaan beserta mempertahankan kehadiran positif selaku tanda loyalitas mereka. Selain itu, mereka lebih termotivasi untuk menetapkan tujuan organisasi beserta mematuhi aturan organisasi.

2.2 Pemberdayaan Pegawai

2.2.1 Pengertian Pemberdayaan Pegawai

Menurut makmur (dalam Triatmanto, 2017) upaya untuk mendukung aspirasi seseorang akan aktualisasi diri, mobilitas ke atas, beserta pengalaman psikologis yang memberdayakan mereka secara bersama-sama disebut pemberdayaan pegawai. Menurut Stewart (dalam Triatmanto, 2017) perluasan

tugas, wewenang, dan kekuasaan beserta peningkatan fleksibilitas dalam cara pelaksanaan peran tersebut dibutuhkan untuk pemberdayaan.

Menurut Pastor (dalam Triatmanto, 2017) pemberdayaan ialah fenomena pribadi ketika tiap orang bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri. Menurut Bowen & Lawler (dalam Triatmanto, 2017) termasuk cara untuk memberdayakan karyawan supaya bisa membuat keputusan yang lebih cakap. Dari pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan pemberdayaan pegawai adalah proses di mana organisasi memberikan ruang dan kepercayaan kepada pegawai untuk berkembang, mengambil keputusan, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Dari paparan tersebut, tujuan utama pemberdayaan yakni guna meningkatkan kapabilitas beserta kinerja individu ataupun organisasi. Permasalahan utama dalam pemberdayaan pegawai yakni bahwasanya kata pemberdayaan dikaitkan dengan distribusi wewenang ataupun kekuasaan. Tetapi faktanya, pemberdayaan umumnya dipandang selaku metode pelibatan pegawai yang direncanakan oleh manajemen guna menumbuhkan dedikasi beserta kontribusi bagi perusahaan. Jenis pelibatan ini tidak mencakup pembagian tanggung jawab atau kekuasaan secara *de jure*, tetapi memberikan pegawai peluang baru seiring meningkatnya pengaruh yang mereka berikan.

Para pemimpin bertanggung jawab untuk melibatkan pegawai serta memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelibatan pegawai ini.

Pendekatan ini tampaknya tercermin dalam definisi pemberdayaan yang ada. Pendekatannya lebih individualistis daripada *collectivist*; contohnya, pemberdayaan berpusat pada pekerja ataupun kelompok kerja, bukan pada organisasi yang lebih besar seperti serikat pekerja. Hal ini melibatkan partisipasi aktif dalam prosedur kerja. Agendanya tidak mencakup partisipasi representasional atau finansial; melainkan agenda tersebut membedakan antara beragam jenis pelibatan pegawai, partisipasi pegawai, beserta demokrasi di sektor industri. Alhasil, inisiatif yang bertujuan pada upaya pemberdayaan haruslah dibedakan dari inisiatif pemberdayaan sebagaimana telah disebutkan sebelumnya.

Tingkat keterlibatan pegawai yang memaksimalkan kesuksesan bisnis perusahaan berkorelasi dengan pemberdayaan pegawai di dalam organisasi. Tingkat keterlibatan pegawai termasuk faktor krusial dalam kinerja organisasi dan terkait langsung dengan bagaimana top manajer memperlakukan pegawai untuk memfasilitasi kapasitas mereka dalam berkinerja baik. Pemberdayaan tak bisa dipisahkan dari nilai yang mengatur organisasi. Manajemen haruslah memandang pegawai selaku manusia seutuhnya yang mempunyai tujuan, kecemasan, beserta aspirasi selaku bagian dari proses pemberdayaan.

Pegawai didorong untuk memberikan kinerja terbaik mereka melalui proses pemberdayaan. Pemberdayaan pegawai tak bisa diartikan hanya selaku upaya mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, beserta pengetahuan mereka tanpa penghargaan finansial dan *non* finansial yang memberikan tujuan hidup bagi pegawai di dalam ataupun di luar perusahaan. Memperlakukan pegawai secara

manusiawi akan meningkatkan komitmen mereka dalam menjalankan upaya strategis perusahaan sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberdayaan pegawai bisa membantu pegawai mengembangkan keterampilan mereka dan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi bagi perusahaan.

Pemberdayaan pegawai yang berupaya menjamin bahwasanya perusahaan merekrut beserta mempertahankan pegawai yang paling berkualifikasi. Menurut Keep (dalam Triatmanto, 2017) mempertahankan materi dasar yang tepat berupa tenaga kerja dengan atribut, kompetensi, ataupun pengetahuan yang relevan untuk pelatihan lebih lanjut termasuk tujuan dari kebijakan pemberdayaan pegawai.

2.2.2 Tujuan Pemberdayaan Pegawai

Marnis. (2008) tujuan Pemberdayaan SDM. Kehadiran SDM dalam manajemen sangatlah strategis dan bahkan krusial bagi kapasitas manajemen untuk berhasil menjalankan beragam upaya guna mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan dikarenakan sumber daya manajemen (*Resources*) sudah dipahami dengan baik. Hal ini masuk akal dikarenakan pada sumber daya lain, selengkap apa pun aksesnya, hanya bisa bermanfaat ketika ditunjang oleh pegawai yang terpercaya dan andal. Alhasil, ketika SDM tidak muncul dan tergambar seperti yang diharapkan, bukan tidak mungkin upaya pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak berhasil.

Hal ini memperlihatkan bahwasanya kekuatan yang berasal dari manusia, termasuk energi ataupun kekuatan bawaannya, tak bisa memberdayakan sumber

daya lainnya (*Non Human Resources*) sehingga mencegah mereka menghasilkan hasil positif bagi organisasi. Terwujudnya SDM yang mempunyai kompetensi pendukung (*competency*), wewenang (*authority*) yang transparan dan andal, beserta pertanggung jawaban (*responsibility*) yang akuntabel dalam konteks pelaksanaan tujuan organisasi termasuk tujuan pemberdayaan SDM.

2.2.3 Dimensi Pemberdayaan Pegawai

Diputri dan Rahyuda. (2016) pemberdayaan pegawai penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan pegawai dapat membuat pegawai merasa puas karena pegawai banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional. Tiga dimensi utama dalam pemberdayaan pegawai yaitu *autonomy*, *participation*, dan *responsibility* Roller (dalam Setiawan & Piartrini, 2018).

1. Otonomi (*Autonomy*)

Pengendalian diri individu yang dirasakan ketika pemberdayaan dilihat dalam konteks dari dinamika relasional, hal ini digambarkan sebagai proses dimana seorang pemimpin atau manajer mendelegasikan atau membagi kekuasaan dengan bawahannya. Kekuasaan dilihat sebagai kepemilikan otoritas formal atau kontrol atas sumber daya dan individu, dan dipandang sebagai elemen dasar pemberdayaan. Deskripsi umum tentang pemberdayaan ini adalah sebagai pendelegasian wewenang secara sederhana kewenangan kepada bawahan tidak membahas pertanyaan penting mengenai sifat pengalaman

individu tentang pemberdayaan. Hal ini tidak cukup menggambarkan sebuah konstruksi yang mungkin jauh lebih kompleks daripada sekadar berbagi atau pengalihan kewenangan. Kekuasaan, sebagai elemen dasar pemberdayaan adalah konstruksi internal individu. Ini membahas persepsi mereka tentang diri mereka sendiri kemampuan untuk berhasil menghadapi tantangan yang mereka hadapi. Kekuasaan dalam konteks ini bukanlah kekuatan untuk mendominasi, melainkan kekuatan untuk mencapai sesuatu. Kekuatan dari sini perspektif mengacu pada kebutuhan individu intrinsik untuk menentukan nasib sendiri dan efikasi diri pribadi. Pemberdayaan adalah proses pemberdayaan individu dengan meningkatkan kemampuannya. tingkat efikasi dirinya yang dirasakan melalui peningkatan penentuan nasib sendiri. Dimensi pemberdayaan individu yang disebut otonomi Instrumen pemberdayaan mengacu pada persepsi individu tentang tingkat kebebasan dan kendali pribadi yang dimiliki dan dapat dijalankannya kinerja pekerjaannya.

2. Partisipasi (*Participation*)

Dimensi pemberdayaan ini mengacu pada persepsi individu terhadap dirinya sendiri atau orang lain pengaruhnya dalam menghasilkan efek yang diinginkan di lingkungannya ini mewakili tingkat dimana seorang individu merasa bahwa dia memiliki kontribusi terhadap lingkungannya keputusan administratif atau strategis organisasi. Dimensi ini, yang mewakili pengaruh yang dirasakan individu dalam keputusan organisasi dan proses di luar persyaratan pekerjaan spesifik. Partisipasi individu dalam pengambilan

keputusan organisasi merupakan hal yang penting dimensi pemberdayaan individu. Pegawai tidak bisa menjadi diberdayakan kecuali mereka didorong untuk berpartisipasi penuh dalam pengembangan dan meningkatkan proses organisasi.

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Dimensi ini terkait dengan tingkat perhatian, kepedulian, komitmen atau tanggung jawab yang dibawa oleh seseorang terhadap suatu tugas atau posisi, dan perasaan investasi psikologis yang menghasilkan komitmen dan energi. Dimensi pemberdayaan individu yang melibatkan komitmen pribadi, kepedulian, dan investasi psikologis diukur sebagai tanggung jawab. Pegawai yang berdaya menunjukkan komitmen, kepemilikan, dan tanggung jawab mengenai pekerjaan yang mereka lakukan dan hasil dari keputusan yang mereka buat. Anggota organisasi dalam organisasi yang berdaya, diberikan peningkatan otonomi, partisipasi, dan akses terhadap informasi dan pengetahuan, akan merespon dengan peningkatan komitmen dan efektivitas.

Kunci keberhasilan pemberdayaan pegawai menurut Towns (2011) ialah ketika pegawai sungguh memahami visi, misi, beserta tujuan pemberdayaan itu sendiri, mereka bisa mengambil keputusan sesuai wewenang mereka, mereka bisa menangani permasalahan bahkan dalam kondisi yang menantang, mereka bersedia untuk lebih bertanggung jawab, terbuka, sekaligus berani mengambil risiko. Menurut pernyataan tersebut, pemberdayaan dipandang mencakup manajemen

risiko, pengambilan keputusan, inisiatif, akuntabilitas, wewenang, komitmen, beserta kepercayaan.

Mulyadi (2015) mengatakan dimensi pemberdayaan pegawai berikut.

1. Se jauh mana seseorang memastikan bahwasanya orang yang ditugaskan pada suatu tugas ataupun posisi sungguh menyelesaikannya termasuk salah satu pengertian tanggung jawab.
2. Mempunyai wewenang administratif artinya mempunyai kendali atas kebijakan beserta praktik suatu lembaga.
3. Mereka mempunyai kekuatan untuk menghadapi tantangan dikarenakan mereka yakin akan kemampuan mereka sendiri.

Kesimpulannya, pemberdayaan pegawai bukan hanya soal memberi wewenang, tetapi juga bagaimana pegawai merasa dihargai, percaya diri, bebas berkreasi, dan mampu memberi kontribusi nyata. Ketika semua dimensi ini hadir, pegawai akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasinya.

2.2.4 Aspek-Aspek Pemberdayaan Pegawai

Marnis. (2008) pegawai sangatlah krusial dan strategis bagi sebuah organisasi. Faktanya, SDM suatu organisasi menetapkan keberhasilannya dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Alhasil, SDM seperti pegawai yang tidak memberdayakan orang lain tidak dianggap sebagai SDM dalam suatu organisasi. Akibatnya, dalam konteks pemberdayaan SDM, elemen ataupun aspek berikut haruslah dipertimbangkan.

1. Pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), beserta sikap ataupun perilaku (*attitude*) semuanya termasuk dalam kompetensi (*competency*) pegawai.
2. Penempatan pegawai sesuai persyaratan jabatan di perusahaan artinya pegawai selalu ditempatkan pada peran yang paling sesuai dengan keahliannya (*the Right men in the Right place*).
3. Kewenangan yang jelas, maknanya pegawai haruslah mempunyai wewenang yang jelas ketika ditugaskan ataupun ditempatkan di suatu jabatan. Seseorang yang tidak mempunyai wewenang akan mengakibatkan keraguan atas seluruh kegiatan yang mereka lakukan. Pegawai (SDM) tidak akan bisa menjalankan pekerjaannya secara efektif ataupun dengan wewenang yang memadai ketika hal tersebut terjadi.
4. Kewajiban pegawai yang ditetapkan dengan jelas, maknanya pegawai selalu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas ataupun wewenangnya. Hal ini menjamin bahwasanya pegawai akan selalu diharapkan memberikan upaya terbaiknya secara efektif sekaligus efisien.
5. Kepercayaan pada pegawai, maknanya wewenang diberikan kepada pegawai sesudah sejumlah aspek terkait dipertimbangkan dengan saksama. Kesimpulannya, pegawai telah sepenuhnya diberdayakan

ataupun dipercaya untuk melaksanakan tugas beserta wewenang yang dimaksud.

6. Dukungan untuk pegawai, maknanya kita mempunyai keyakinan kepada mereka untuk memenuhi misi organisasi. Kita selalu bisa mendukung misi beserta meningkatkan kinerja organisasi ketika bantuan dari pihak lain dibutuhkan. Pimpinan ataupun pihak lain memberikan bantuan ini. Pencapaian visi beserta misi organisasi bisa sangat terbantu dengan dukungan dari beragam pihak terkait. Implementasi komitmen yang dinyatakan atau disepakati bersama termasuk dukungan yang paling menguntungkan.
7. Membujuk orang lain supaya bekerja sama demi mewujudkan tujuan disebut kepemimpinan (*leadership*). Menurut definisinya, kepemimpinan ialah kapasitas untuk memengaruhi orang, kelompok, ataupun bawahan beserta membimbing perilaku mereka guna mewujudkan tujuan organisasi ataupun kelompok.
8. Kapasitas untuk memberdayakan, membimbing, beserta mempertahankan aktivitas disebut motivasi. Praktik mendorong ataupun menstimulasi pegawai supaya bersedia bekerja secara sukarela tanpa paksaan disebut motivasi dalam keseharian. Alhasil, SDM haruslah termotivasi supaya tetap berkomitmen dan bersedia melaksanakan tugas (misi) lembaga sebaik mungkin, jujur, sekaligus tuntas. Pertumbuhan lembaga ataupun organisasi akan diperkuat oleh

motivasi yang tumbuh dalam diri tiap pegawai menurut kesadaran mereka sendiri.

2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Pegawai

Faktor lainnya yang turut serta membentuk dan melahirkan pemberdayaan SDM Nainggolan. (2023), berikut.

1. Penciptaan lingkungan kerja yang lebih transparan dan konstruktif untuk peningkatan kinerja baik secara perseorangan maupun kelompok (*creatina a transparent and constructive workina environment in which mistakes and uncertainties*).
2. Pemerataan fungsi dan otoritas dalam referensi pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga terjadi keselarasan dalam mengkomunikasikan visi, misi dan strategi kelembagaan yang telah ditetapkan, dan
3. Memberikan kebebasan kepada para pihak yang terlibat dalam kerangka tata kelola dan tata layanan untuk mengembangkan beragam inovasi dan kreativitas untuk hasil yang lebih baik. Dalam kaitan tersebut, pemberdayaan merupakan pendekatan yang mengarahkan para pihak untuk berkinerja lebih baik, lebih puas dan lebih berkomitmen.

2.3 Pegawai

Tiap orang yang menjual tenaga fisik dan mentalnya kepada suatu perusahaan beserta menerima upah sesuai ketentuan perjanjian kerja disebut pegawai (Hasibuan, 2007). Sementara Widjaja, AW (2006) mengungkapkan bahwasanya pegawai ialah tenaga kerja manusia yang senantiasa dibutuhkan secara fisik ataupun rohani (mental dan pikiran). Alhasil, pegawai ialah salah satu sumber daya utama dalam suatu usaha bersama guna mewujudkan tujuan spesifik (organisasi). Selain itu, pegawai ialah orang yang bekerja untuk suatu organisasi tertentu, termasuk badan usaha dan instansi pemerintah. Kemudian pegawai didefinisikan oleh kamus bahasa Indonesia selaku orang yang bekerja untuk suatu organisasi (kantor, perusahaan) dan menerima gaji.

Suharno (2008) mengartikan pegawai selaku orang yang dijadikan pekerja di suatu perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan. Ia termasuk penggerak utama di balik tiap organisasi dan menerima gaji. Organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah berarti tanpa mereka. Dari paparan tersebut, pegawai di lembaga pemerintah ataupun swasta termasuk aset paling berharga bagi suatu organisasi. Pegawai dijadikan modal utama suatu organisasi dikarenakan mereka bertanggung jawab untuk memimpin pelaksanaan kegiatan di dalam organisasi beserta menetapkan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi terkait perwujudan tujuannya.

SF. Marbun, Moh, Mahmud (dalam Sutrisno, 2021) para pegawai di perusahaan pemerintah ataupun swasta yang sudah mencurahkan tenaga dan pikiran mereka dalam menjalankan tugasnya akan memperoleh imbalan atas jerih payah mereka. Pegawai negeri berperan krusial selaku komponen infrastruktur negara yang mengelola administrasi beserta pembangunan guna mewujudkan tujuan negara. Pembukaan UUD 1945 menguraikan tujuan negara kita, yakni “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia”.

Pembangunan nasional haruslah dilaksanakan dengan perencanaan yang cermat, realistis, terarah, dan terpadu, secara bertahap, sungguh-sungguh, efektif, dan efisien supaya keempat tujuan negara bisa tercapai. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang seimbang lahir dan batin menurut Pancasila dalam wilayah NKRI. Kesempurnaan aparatur negara yang pada gilirannya bergantung pada kesempurnaan pegawai negeri termasuk penentu utama kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan kemajuan bangsa. PNS dipercayakan untuk melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata ketika melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

2.4 Dinas Pariwisata Sumatera Utara

Tarigan, Sitompul, Salsabila. (2021) salah satu sektor ekonomi terpenting di Indonesia ialah pariwisata. Pariwisata beserta daya tarik wisata haruslah terus

dikembangkan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pertumbuhan, pemberdayaan, beserta pemanfaatan sumber daya ataupun potensi pariwisata nasional yang bisa memacu dan mendorong sektor ekonomi krusial lainnya. Indonesia mempunyai potensi yang sangat besar dalam industri pariwisata dikarenakan letaknya yang strategis di antara 2 benua beserta 2 samudra.

Provinsi terbesar ketiga di Indonesia, Provinsi Sumatera Utara, menawarkan beragam objek wisata yang terbagi dalam 5 kategori: kerajinan, budaya, alam, rekreasi, beserta kuliner. Selain itu, Sumatera Utara mempunyai banyak potensi untuk menarik wisatawan religi, kesehatan, bisnis, beserta pendidikan. Sumatera Utara termasuk destinasi wisata populer yang menarik wisatawan domestik ataupun mancanegara.

Selama ini, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan bertanggung jawab atas pemasaran beserta pengelolaan pariwisata Sumatera Utara. Dinas ini bertugas mengatur, mengembangkan, beserta mengawasi seluruh sektor pariwisata di wilayah tersebut. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara membutuhkan rencana strategis yang kuat untuk menangani perubahan dalam pemasaran dan pariwisata beserta peningkatan jumlah wisatawan domestik dan mancanegara supaya bisa memenuhi tanggung jawabnya.

2.5 Pemberdayaan Pegawai dengan Komitmen Organisasi

Muhammad & Abdullah. (2016) hubungan yang saling menguntungkan antara pegawai beserta organisasi dijelaskan oleh teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Pegawai akan memperlihatkan loyalitas kepada organisasi yang mendukung mereka beserta mempertimbangkan pendapat mereka dalam pengambilan keputusan. Diputri dan Rahyuda. (2016) pemberdayaan pegawai sangatlah krusial dikarenakan bisa menumbuhkan rasa kepuasan mereka sehingga pegawai berperan krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi, yang pada gilirannya menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat.

Pemberdayaan meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri terhadap kapasitas seseorang untuk berkinerja baik sehingga pemberdayaan dapat dipandang selaku cara guna mendorong komitmen individu terhadap organisasi. Selain itu, pemberdayaan mendorong pegawai untuk lebih berupaya demi organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan Abdullah *et al.*, (2015). Menurut Mohammadian dan Amirkabiri (dalam Setiawan dan Piartrini, 2018), komitmen organisasional diberi pengaruh positif sekaligus signifikan oleh pemberdayaan pegawai.

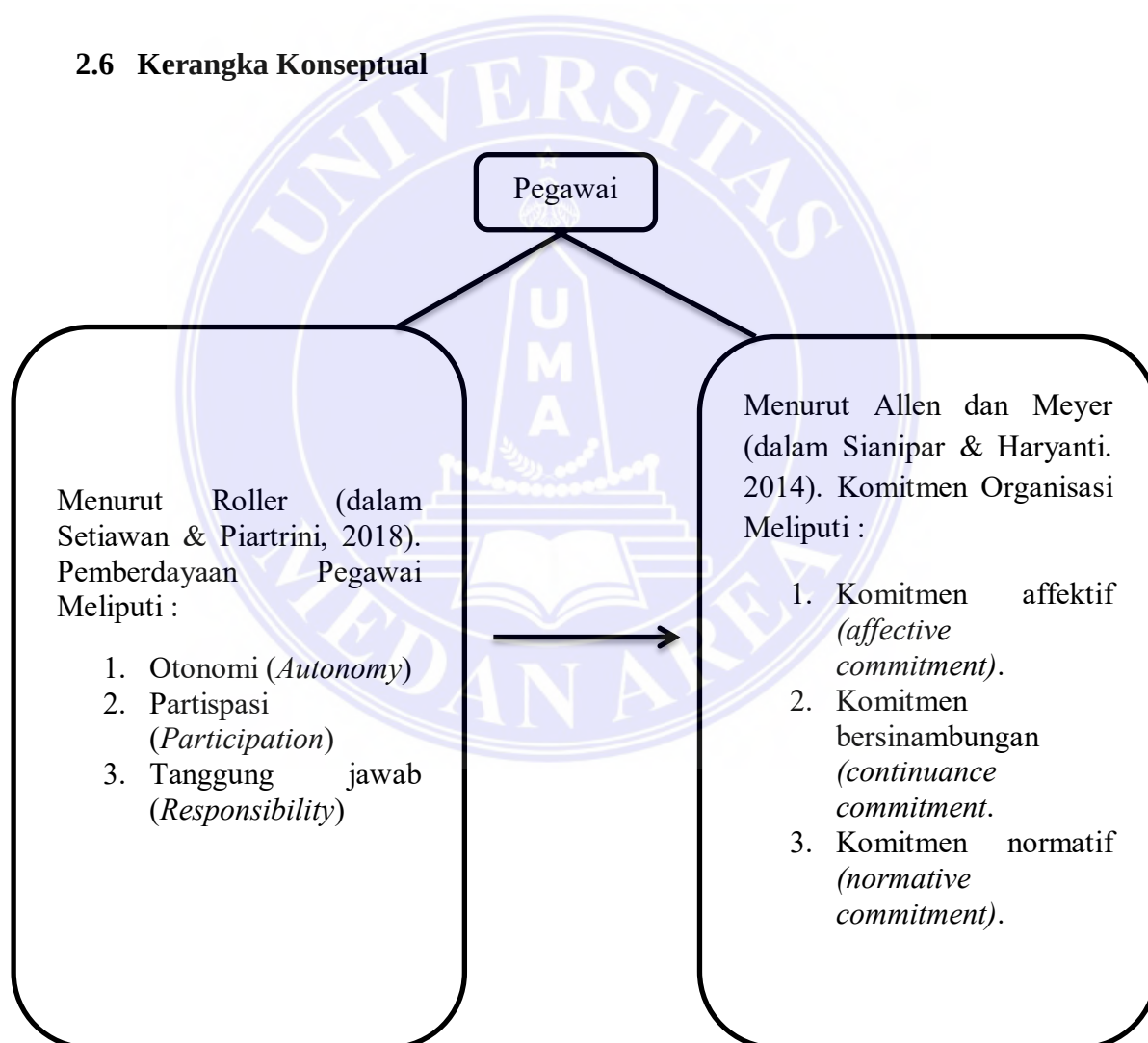
Dalam penelitian Decky Fauzan. (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT Danliris Surakarta”. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Pemberdayaan pegawai dianggap penting dalam

meningkatkan komitmen organisasi karena komitmen yang kuat berdampak pada loyalitas dan produktivitas. Robbins dan Judge serta berbagai teori lain mendukung hubungan antara pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasi *product moment* dari Spearman. Sampel diambil secara *purposive non-random sampling*, sehingga peserta dipilih berdasarkan karakteristik yang relevan dengan penelitian. Penelitian ini menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara pegawai organisasi dengan pemberdayaan komitmen. Semakin pemberdayaan pegawai tinggi maka semakin tinggi komitmen organisasi dan sebaliknya, pemberdayaan semakin rendah pegawai maka semakin rendah komitmen organisasi.

Dalam penelitian Ismail *et al.* (2011) yang berjudul “*An Empirical Study of the Correlation Between Transformasional Leadership, Empowerment and Organizational Commitment.*” Penelitian ini dimotivasi oleh kurangnya pemahaman tentang peran *empowerment* sebagai variabel mediasi dalam literatur kepemimpinan organisasi. Studi sebelumnya sering kali berfokus pada pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi tetapi kurang mengeksplorasi hubungan tidak langsung yang melibatkan *empowerment*. Penelitian ini mendasarkan diri pada teori kepemimpinan *transformasional* Burns ; Bass yang menyatakan bahwa pemimpin dapat menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, *empowerment* dipandang sebagai

mekanisme yang dapat meningkatkan hubungan ini dengan mendorong otonomi dan pengambilan keputusan pegawai. Desain penelitian menggunakan pendekatan *survei cross-sectional*. Sampel yang digunakan 118 pegawai di sebuah perusahaan cabang AS di Malaysia Timur. Responden terdiri dari berbagai kelompok demografi. Analisis *regresi stepwise* digunakan untuk mengevaluasi efek mediasi *empowerment*. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasional.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini sekitar 3 bulan dalam mengumpulkan data dan menganalisis data dalam mencapai kesimpulan akhir penelitian dan tempat penelitiannya di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Rumah Sakit Haji. No.10, Kenangan Baru, Percut Sei Tuan, Deli Serdang 20371.

Tabel 3 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Oktober	Desember	Februari	April	Mei	Oktober	Desember
		2024		2025				
1.	Pengajuan Judul							
2.	Observasi dan Penulisan Proposal							
3.	Seminar Proposal							
4.	Perbaikan Proposal							
5.	Penelitian							
6.	Seminar Hasil							
7.	Sidang							

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa skala yang sudah dimodifikasi diberikan kepada pegawai dalam bentuk kertas dan diisi pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan pulpen.

3.2.2 Alat

Abdullah *et al* (2022) alat yang digunakan dalam penelitian berupa skala *likert*, yakni skala guna mengukur sikap, keyakinan, beserta persepsi individu ataupun kelompok terkait fenomena sosial tertentu. Beragan versi skala ini mencakup sangat senang (SS), senang (S), netral (N), tidak senang (TS), dan sangat tidak senang (STS). Variasi lainnya adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), netral (N), dan sangat setuju (SS). Terdapat sejumlah opsi jawaban tambahan untuk skala ini: selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Jumlah opsi jawaban menetapkan skor skala. Skor untuk pilihan jawaban tersebut berkisar dari 1 (STS atau tidak pernah) sampai 5 (SS atau selalu). Pilihan jawaban SS atau selalu diberi skor 5 ketika pernyataannya positif, dan seterusnya sampai pilihan jawaban TS atau tidak pernah diberi skor 1. Pilihan jawaban SS atau selalu diberi skor 1 ketika pernyataannya negatif, dan seterusnya sampai pilihan jawaban TS atau tidak pernah diberi skor 5.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada uji teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik beserta menganalisis data melalui teknik statistik. Penelitian ini menguji hipotesis menerapkan pendekatan deduktif. Tujuan penelitian kuantitatif yakni menafsirkan beserta mengategorikan kejadian menjadi kejadian yang bisa diukur. Skala pengukuran data ataupun ukuran standar digunakan dalam proses penelitian. Alhasil, pengumpulan data numerik untuk memahami suatu peristiwa spesifik termasuk inti dari penelitian kuantitatif.

Ratna. (2021) penelitian kuantitatif yang termasuk dalam jenis korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Dengan mengetahui tingkat hubungan antara variabel, peneliti ini akan dapat dikembangkan sesuai dengan tujuan penelitian. Koefisien korelasi (r_{xy}) menggambarkan korelasi antar 2 variabel ataupun lebih. Alhasil, korelasi disebut ukuran statistik ataupun derajat hubungan, biasanya digunakan dalam penelitian jenis ini.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Abdullah *et al* (2022), akurasi beserta presisi termasuk definisi validitas, yang juga diartikan menjadi keabsahan. Validitas data ialah acuan yang dimanfaatkan dalam penelitian guna menilai keakuratan variabel penelitian. Istilah

lainnya untuk uji validitas ialah uji keabsahan dalam penelitian. Validitas, reliabilitas, beserta objektivitas termasuk 3 persyaratan utama yang haruslah dipenuhi dalam penelitian kuantitatif. Validitas konstruk dalam penelitian ini mengacu pada seberapa baik suatu instrumen menangkap suatu konsep, perilaku, ide, ataupun atribut. Validitas konstruk juga bisa berarti bahwasanya suatu alat ukur bisa membedakan partisipan yang mempunyai perilaku atau sifat yang diuji dari mereka yang tidak.

Soesana *et al* (2023) kata *reliability* termasuk asal kata reliabilitas yang dalam penelitian mengacu pada tingkat keyakinan terhadap suatu hasil pengukuran. Tujuannya yakni guna mengidentifikasi alat ukur (instrumen) untuk data penelitian yang reliabel dan sebagai hasilnya menghasilkan data yang sungguh relevan dengan tujuan penelitian. Konsistensi jawaban responden menurut instrumen penelitian juga dievaluasi melalui uji reliabilitas. Konsistensi instrumen penelitian akan meningkat seiring tingkat reliabilitasnya. Uji reliabilitas melalui konsistensi internal ialah jenis uji reliabilitas yang hanya membutuhkan satu kali uji coba instrumen. Berikutnya, data dianalisis melalui metode spesifik. Temuan analisis dijadikan standar untuk reliabilitas data.

3.3.3 Teknik Analisis

Pemilihan teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan mengetahui adanya hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen organisasi pada

pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

Supriadi. (2021) peneliti menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya teknik analisis yang digunakan yaitu korelasi yang mana Karl Pearson menemukan konsep korelasi selaku istilah statistik di awal tahun 1900-an, yang menggambarkan tingkat korelasi linear antara 2 variabel ataupun lebih. Konsep ini kemudian disebut Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Dua variabel mempunyai korelasi satu arah, alih-alih korelasi kausal (timbang balik) melalui teknik korelasi. Uji asumsi berikut dilakukan pada data penelitian sebelum analisis data melalui teknik korelasi *Pearson Product Moment*:

1. Uji Normalitas

Sihotang. (2023) analisis statistik parametrik berfungsi sebagai metode untuk memeriksa parameter populasi melalui teknik parametrik. Penerapan analisis statistik parametrik melibatkan evaluasi parameter populasi dengan menggunakan data sampel. Namun, untuk penggunaan analisis statistik parametrik yang valid, data harus mengikuti distribusi normal. Verifikasi normalitas data dicapai melalui pengujian normalitas. Asumsi keterwakilan sampel yang sebenarnya mendasari potensi generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih besar. Selanjutnya, penilaian normalitas dapat memperkuat apakah sampel berasal dari populasi yang

terdistribusi normal atau bahkan memverifikasi distribusi normal dari seluruh populasi.

2. Uji Linearitas

Sihotang. (2023) tujuan uji ini guna memastikan apakah korelasi antara variabel bebas beserta terikat bersifat linier ataupun nonlinier. Ini memperlihatkan korelasi dalam konteks ini yang bisa digambarkan oleh garis lurus. Uji linearitas biasanya dianggap perlu ketika menganalisis data penelitian melalui regresi linear sederhana ataupun regresi linear berganda. Tujuan uji ini yakni guna memastikan apakah terdapat pola linear dalam korelasi antara variabel bebas beserta terikat suatu penelitian. Kapasitas variabel bebas untuk meramalkan perilaku variabel terikat dalam korelasi tertentu disebut linearitas. Teknik termasuk analisis plot bivariat, pengujian linearitas, estimasi kurva, beserta analisis residual bisa dimanfaatkan guna memverifikasi korelasi linear. Ketika menilai variabel penelitian, korelasi dan regresi linear biasanya didasarkan pada asumsi bahwa data bersifat linear.

3. Uji Hipotesis

Nuryadi *et al.* (2017) penelitian berupaya menemukan sesuatu yang dianggap benar pada tingkat tertentu, berawal dari pertanyaan yang dirumuskan selaku permasalahan penelitian. Pernyataan ini masih spekulatif, sehingga kami mengumpulkan data untuk mengevaluasi hipotesis kami. Untuk menjawab pertanyaan ini, jawaban sementara

dikembangkan dan kemudian divalidasi melalui studi empiris. Alhasil, kami mencoba memberikan jawaban teoretis sebelum mencari jawaban faktual. Prof. Dr. S. Nasution mengartikan hipotesis selaku asumsi ataupun pernyataan tentatif tentang apa pun yang kita amati dalam upaya untuk memahaminya.

3.3.4 Identifikasi Variabel

Ratna. (2021) variabel penelitian pada dasarnya adalah obyek penelitian atau segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan ditarik sebuah kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

- a. Variabel Bebas (X) : Pemberdayaan Pegawai
- b. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dari tiap variabel penelitian ini ialah :

- a. Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional dan rasa memiliki seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang membuatnya bersedia untuk tetap bertahan, menjalankan tanggung jawab dengan sepenuh hati, serta berkontribusi demi kemajuan organisasi., yang dapat diukur melalui:

komitmen affektif (*affective commitment*), komitmen bersinambungan (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*).

- b. Pemberdayaan pegawai adalah proses di mana organisasi memberikan ruang dan kepercayaan kepada pegawai untuk berkembang, mengambil keputusan, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya, yang dapat diukur melalui: Otonomi (*Autonomy*), Partisipasi (*Participation*) dan Tanggung jawab (*Responsibility*).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Azwar. (2018) populasi ialah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kumpulan subjek haruslah mempunyai kesamaan ataupun fitur tertentu yang membedakannya dari kelompok subjek lainnya supaya dianggap sebagai populasi. Ciri-ciri yang dimaksud, pada sebagian penelitian sosial, menekankan pada Ciri demografis seperti batas wilayah domisili subjek. Ciri populasi tidak terbatas hanya pada aspek demografis akan tetapi dapat mencakup karakteristik-karakteristik individual. Untuk menjadikannya spesifik, suatu populasi dapat dibatasi dengan menambahkan beberapa karakteristik lainnya. Dalam penelitian ini populasi dari Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara berjumlah 138 pegawai.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Ratna. (2021) pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive* atau sampel bertujuan secara subyektif. Pemilihan “sampel bertujuan” ini dilakukan karena peneliti memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh pada kelompok/sasaran tertentu yang memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti sesuai tujuan penelitian.

Penelitian ini memiliki kriteria yaitu :

1. Sudah menjadi pegawai tetap di kantor pusat Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.
2. Serta memiliki masa kerja minimal 3 tahun di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria masa kerja minimal 3 tahun berdasarkan, masa kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu masa kerja baru dan masa kerja lama. Handoko (dalam Ayuni dan Khoirunnisa, 2021) membagi masa kerja ke dalam dua kategori, yaitu kategori baru, dengan masa kerja (kurang dari) ≤ 3 tahun dan kategori lama, dengan masa kerja (lebih dari) ≥ 3 tahun. Digunakannya kategori tersebut dengan pertimbangan dan dilandasi atas hasil penelitian yang dilakukan oleh Desa (2008), bahwa karyawan dengan masa kerja selama kurang dari atau sama dengan tiga tahun akan memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja (*turnover*).

3.5.3 Sampel

Azwar. (2018) sampel adalah setiap bagian dari populasi, terlepas dari apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 61 pegawai sesuai dengan kriteria yang ada.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan administrasi

Persiapan administrasi adalah rangkaian kegiatan yang perlu dilakukan sebelum memulai pengumpulan data. Tujuannya adalah untuk memastikan semua persyaratan administratif dari pihak kampus maupun tempat penelitian terpenuhi dan penelitian dapat berjalan dengan lancar. Dalam penelitian ini peneliti sebelum melakukan pengambilan data maka meminta surat izin penelitian dari kampus dan kemudian peneliti memberikan surat tersebut kepada salah satu pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara setelahnya surat tersebut diproses dan peneliti menunggu surat persetujuan penelitian di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara, selanjutnya peneliti memberikan skala yang akan diisi setelah selesai maka peneliti memberitahukan bahwa penelitian sudah selesai maka surat selesai penelitian diberikan dari Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur penelitian adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan variabel yang diteliti. Kualitas alat ukur sangat menentukan kualitas data yang diperoleh. Oleh karena itu, persiapan alat ukur harus dilakukan dengan cermat. Dalam penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu alat ukur pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi yang sudah dimodifikasi dan menggunakan dimensi dalam pengukurannya.

3.6.3 Pelaksanaan Penelitian

Tahap ini merupakan inti dari seluruh proses penelitian, di mana data-data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian dikumpulkan. Dengan begitu maka akan mendapatkan hasil dari penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Juli dengan diberikan skala pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi yang sudah dimodifikasi. Cara pembagian skala kepada pegawai, peneliti dianjurkan oleh pihak yang berwenang di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara untuk menitipkan skala kepada salah satu pegawai dan pegawai tersebut yang membagikan kepada pegawai yang lainnya agar skala tersebut diisi sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami oleh pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara sehingga hasil tersebut dapat dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya :

- a. Hasil yang didapatkan dari korelasi *product moment* dengan (r_{xy}) sebesar 0,784 dengan taraf signifikansi $p = 0,000 < 0,005$. Maka komitmen organisasi akan meningkat seiring dengan semakin positifnya pemberdayaan pegawai.
- b. Hasil dari koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,615 maka menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai memiliki kontribusi sebesar 61,5% terhadap komitmen organisasi.
- c. Berdasarkan hasil dari variabel pemberdayaan pegawai diperoleh nilai mean hipotetik adalah 35 dan mean empirik mencapai 41,90 dengan standar deviasi (SD) 4,085. Perbandingan kedua nilai tersebut diperoleh bahwa mean empirik 41,90 lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik 35 dan hasil variabel komitmen mean hipotetik yang diperoleh adalah 52,5 sedangkan hasil mean empirik adalah 62,49 dengan standar deviasi (SD) 7,219. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa mean empirik (62,49) juga lebih tinggi dibandingkan dengan mean hipotetik (52,5). Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat pemberdayaan pegawai

dan komitmen dalam organisasi berada pada kategori baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi pemberdayaan pegawai dan komitmen organisasi dalam keadaan optimal dan memberikan gambaran positif mengenai kondisi organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

a. Untuk pegawai

Pegawai diharapkan mampu memanfaatkan peluang pemberdayaan yang telah diberikan dengan cara meningkatkan kompetensi, menunjukkan inisiatif dalam bekerja, serta menjaga sikap loyal dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Dengan berpartisipasi aktif, pegawai tidak hanya mengembangkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

b. Untuk instansi

Memperkuat pemberdayaan pegawai dengan memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan pegawai. Peningkatan pemberdayaan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan kepemilikan pegawai terhadap organisasi, sehingga berdampak pada meningkatnya komitmen mereka untuk

mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

c. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan instansi lain yang bergerak di sektor publik maupun swasta agar hasil penelitian dapat lebih komprehensif. Selain itu, dapat pula ditambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti stres kerja, kepuasan kerja dan lainnya untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap komitmen organisasi, selain itu juga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan waktu dan kondisi organisasi agar data yang diperoleh benar-benar menggambarkan keadaan di lapangan, membangun suasana yang nyaman dan rasa percaya dengan responden sejak awal dengan meningkatkan kejelasan informasi kepada responden mengenai tujuan penelitian serta menjamin bahwa data yang diberikan bersifat rahasia dan tidak memengaruhi posisi atau pekerjaan responden diharapkan dapat membantu responden menyampaikan jawaban secara lebih jujur dan apa adanya. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih luas bagi pengembangan 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, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, M., ... & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Astuti, Endang Stiti., Kusdi Raharjo., dan Djamhur Hamid. 2013. The Effect of Empowerment of the Organizational Commitment and the Job Satisfaction of The Employees of The National Electricity Company (Ltd). *Asian Transactions on Basic & Applied Scienc*, 3(4).
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: (Anggota IKAPI) Pustaka Pelajar.
- Desa, M. S. (2008). Pengaruh Sosio Demografi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Keinginan Pindah Kerja Bidan di Kabupaten Serdang Bedagai. (*Magister Tesis*), Universitas Sumatera Utara,
- Desniari, K., & Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Diputri, N.P.I.P., dan A.G. Rahyuda. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Pegawai terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (3): 1457-1485.
- Elnaga, A. A., & Imran, A. (2014). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*. 2(1), 13–26.
- Fathia, C. N., Makruf, J. J., & Utami, S. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus: Pada Pegawai PT. Perta Arun Gas Di Lhokseumawe). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 306-313.

- Fauzan, D. (2016). Hubungan Antara Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pt Danliris Surakarta. *Skripsi*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Gulo, Y. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1a).
- Haq. M. A. U, Jindong.Y, Hussain.N, & Anjum. Z. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. *Journal of Business and Management*. 16(4), 18–24.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan PT. Bumi Aksa.
- Idrus, A. (2022). *Komitmen (Kajian Emperis Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Jawa Barat: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Ismail, Azman., Hasan Al-Banna Mohamed., Ahmad Zaidi Sulaiman., Mohd Hamran Mohamad., dan Munirah Hanim Yusuf. 2011. An Empirical Study of the Correlation Between Transformasional Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*, 2(1): 88-107.
- Jafari, Vorya., Mohamad Ali Moradi., dan Mohamad Ahanci. 2013. An Examination of the Correlation Between Empowerment and Organizational Commitment (Case Study Kurdistan Province Electric Staff). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(12): 860-868.
- Kaswan, M.M. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Kuo, T. H., Ho, L.A., Lin, C., & Lai, K. (2010). Employee empowerment in a technology advanced work environment. *Indutrial Management & Data System*, 110(1), 24–42.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa Kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Maulina, R., Sulistyani, E., & Suharmanto, S. (2018). Pengaruh pemberdayaan pegawai dan organisasi pembelajaran terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan organizational citizenship behavior (Studi Kasus PT Sucofindo (Persero) Kantor Cabang Semarang). *Admisi Dan Bisnis*, 19(2), 135-146.
- Muhammad, I.G., and H.H. Abdullah. (2016). Assessment of Organizational Performance: Linking the Motivational Antecedents of Empowerment, Compensation and Organizational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 6 (4): 974-983.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nainggolan, H., Saputra, E. K., Bakar, R. M., Sudirman, A., Djadji, O. U., Hutar, A. N. R., Hadidjah, K., Rochaendi, E., Wardhana, A., & Utami, E. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Nuryadi, N., Astuti, D., Utami, S., & M Budiantara, M. B. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Prasetyo, B., Rustandi, T., & Suadma, U. (2024). Dampak Pemberdayaan Pegawai dan Self-Efficacy terhadap Turnover Intention: Peran Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Mediasi (Studi Kasus pada PT. Standard Toyo Polymer di Kota Cilegon). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 429-442.
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Jawa Timur: Press Widya Gama.
- Rohman, F. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. Medan: Cv manhaji.
- Roller, W. K. (1998). Measuring empowerment: The perception of empowerment instrument (PEI). *The Pfeiffer Annual*, 1, 2-15.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan pegawai terhadap komitmen organisasional pegawai. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setiawan, I. P. I., & Piartrini, P. S. (2018). Pengaruh pemberdayaan pegawai dan stres kerja terhadap komitmen organisasional pegawai departemen housekeeping pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Unud*. (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 13(1), 98.
- Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: UKI Press.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., ... & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Suharno, 2008, *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi Para Calon Guru)*, Surakarta: UNS Press
- Supriadi, G. (2021). *Statistik penelitian pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sutrisno, T. (2021). Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di MI Darussalam Sidoarjo (Doctoral dissertation, STIE Mahardika Surabaya).
- Tarigan, N., Sitompul, R., & Salsabila, S. (2021). Strategi Pemasaran Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara Terhadap Danau Toba Sebagai Destinasi Pariwisata Super Prioritas. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 8(2), 50-59.
- Towns, Pierre, 2011. The Case for a Three Dimensional Employee Empowerment Model. *Scientific Article*. Board Member, Vice President and Partner of Onyx Global HR LLC.
- Triatmanto, B. (2017). *Pemberdayaan sumber daya manusia, perubahan organisasi dan ketahanan organisasi (studi pada industri jasa)*. Selaras Malang: Media Kreasindo.
- Turgut, H., Tokmak, I., & Gucl, C. (2012). The Effect Of Employees Organizational Justice Perceptions On Their Organizational Commitment: A University Sample. *International Journal Of Business And Management Studies*. 4(2), 21–30.
- Widjaja, A W. (2006). *Administraasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. S. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi (NA Saleh (ed.))*. Makassar: Nas Medis Pustaka.

LAMPIRAN





LAMPIRAN 1

ALAT UKUR PENELITIAN

**Kepada Yth. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata dan
Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.**

Perkenalkan nama saya Mentari Afifah Fawwaz merupakan mahasiswi Universitas Medan Area dari Fakultas Psikologi. Saya sedang melaksanakan penelitian untuk penyelesaian tugas akhir skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini.

Petunjuk pengerjaan :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat, kemudian pilihlah satu jawaban yang paling menggambarkan pendapat Bapak/Ibu
2. Dengan memberikan tanda centang (✓) atau tanda silang (X) pada kolom yang tersedia:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

3. Mohon jawab setiap pernyataan dengan jujur sesuai dengan pengalaman dan pendapat Bapak/Ibu. Informasi Penting:

- Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.
- Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jawablah sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Identitas Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Bekerja :

Divisi/Bidang :

Skala Komitmen Organisasi (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya senang menghabiskan masa produktif di instansi ini				
2	Saya bangga bercerita tentang Dinas Kebudayaan Pariwisata & Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara				
3	Masalah organisasi merupakan masalah saya juga				
4	Hanya organisasi ini yang bisa membuat saya merasa terikat				
5	Hubungan antar pegawai serasa hubungan dengan keluarga				
6	Setiap saat saya memikirkan kondisi organisasi				
7	Organisasi ini memiliki arti bagi saya				
8	Kehancuran instansi berhubungan dengan harga diri saya.				
9	Keluar dari instansi tidak menjamin memperoleh pekerjaan pengganti				
10	Saya sulit meninggalkan organisasi ini				

11	Kehidupan saya akan terganggu jika saya berhenti bekerja di instansi ini				
12	Meninggalkan organisasi ini menimbulkan kerugian material				
13	Tetap bekerja di instansi merupakan keinginan saya				
14	Saya merasa instansi ini adalah tempat terbaik bagi saya				
15	Saya tetap bekerja di instansi ini walaupun peluang bekerja di instansi lain tinggi				
16	Pendapatan lebih rendah bila bekerja di instansi lain				
17	Berpindah instansi tidak memberikan manfaat				
18	Semakin lama saya bekerja, semakin saya dihargai oleh instansi				
19	Berpindah kerja memberi citra negatif sebagai pegawai				
20	Pegawai bertanggung jawab untuk tetap bekerja di satu instansi selama masa kerjanya				
21	Saya tidak akan meninggalkan instansi untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi				
22	Kesetiaan adalah sikap yang harus dimiliki pegawai setiap instansi				
23	Pegawai diwajibkan setia pada satu instansi.				

Skala Pemberdayaan Pegawai (X)

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana saya melakukan pekerjaan				
2	Saya terlibat ketika mendiskusikan perubahan didalam organisasi				
3	Saya bisa memberikan usulan untuk pemecahan masalah dalam organisasi				
4	Saya terlibat dalam menentukan tujuan organisasi				
5	Saya bertanggung jawab atas hasil keputusan saya				
6	Masukan yang saya berikan diterima dalam perencanaan kegiatan organisasi				
7	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya lakukan				
8	Saya bertanggung jawab atas hasil tindakan saya				
9	Saya memiliki banyak keputusan dalam pekerjaan saya				
10	Saya pribadi bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				
11	Saya terlibat didalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok				

12	Saya membuat keputusan sendiri tentang bagaimana cara saya bekerja				
13	Saya adalah atasan saya sendiri sepanjang waktu				
14	Saya terlibat dalam menciptakan visi kami tentang masa depan				
15	Ide dan masukan saya dihargai				





Data Komitmen Organisasi

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Bekerja	Divisi/Bidang	A1	A3	A5	A7	A9	A11	A13	A15	A17	A19	A21	A23	A25	A27	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A36	A37	A38	Jumlah
1	Perempuan	32 tahun	8 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	61
2	Laki-Laki	32 tahun	6 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	Perempuan	34 tahun	9 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64
4	Perempuan	28 tahun	4 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	65
5	Perempuan	30 tahun	5 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
6	Laki-Laki	52 tahun	25 tahun	Sekretariat	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
7	Perempuan	49 tahun	20 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	63
8	Perempuan	28 tahun	4 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	63
9	Perempuan	56 tahun	34 tahun	Sekretariat	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	1	71
10	Laki-Laki	45 tahun	23 tahun	Sekretariat	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	71
11	Perempuan	36 tahun	12 tahun	Sekretariat	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	74
12	Perempuan	60 tahun	32 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	72
13	Laki-Laki	38 tahun	12 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	63
14	Laki-Laki	47 tahun	25 tahun	Sekretariat	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	71
15	Laki-Laki	27 tahun	4 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	63
16	Perempuan	58 tahun	27 tahun	Sekretariat	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	74
17	Perempuan	43 tahun	20 tahun	Sekretariat	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	71
18	Perempuan	45 tahun	23 tahun	Sekretariat	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	66
19	Perempuan	44 tahun	10 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
20	Perempuan	40 tahun	15 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	70
21	Perempuan	48 tahun	21 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	2	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	1	3	1	2	4	3	2	2	52
22	Laki-Laki	47 tahun	19 tahun	Pemasaran Pariwisata	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	53
23	Laki-Laki	46 tahun	12 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	73
24	Perempuan	46 tahun	12 tahun	Sekretariat	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	74
25	Perempuan	41 tahun	12 tahun	Sekretariat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
26	Laki-Laki	54 tahun	25 tahun	Sekretariat	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	72
27	Laki-Laki	43 tahun	20 tahun	Sekretariat	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	1	1	3	2	65
28	Perempuan	57 tahun	35 tahun	Sekretariat	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	71
29	Perempuan	58 tahun	35 tahun	Sekretariat	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	1	68
30	Perempuan	44 tahun	14 tahun	Sekretariat	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	53

31	Laki-Laki	47 tahun	20 tahun	Sekretariat	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	51
32	Laki-Laki	45 tahun	21 tahun	Sekretariat	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	50
33	Laki-Laki	43 tahun	17 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	66	
34	Perempuan	57 tahun	32 tahun	Sekretariat	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	53
35	Laki-Laki	45 tahun	18 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	54
36	Perempuan	57 tahun	32 tahun	Pengembangan Kebudayaan	2	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	55
37	Laki-Laki	50 tahun	23 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
38	Perempuan	29 tahun	4 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	63	
39	Laki-Laki	35 tahun	12 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	64
40	Perempuan	33 tahun	8 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	65
41	Perempuan	29 tahun	5 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	59
42	Perempuan	33 tahun	9 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	61
43	Perempuan	31 tahun	6 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	59
44	Laki-Laki	47 tahun	16 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
45	Perempuan	30 tahun	4 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
46	Perempuan	53 tahun	20 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	58
47	Perempuan	31 tahun	10 tahun	Sekretariat	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	60
48	Perempuan	35 tahun	10 tahun	Sekretariat	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	63
49	Perempuan	42 tahun	11 tahun	Sekretariat	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	63
50	Perempuan	35 tahun	11 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	67
51	Laki-Laki	49 tahun	24 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	35
52	Laki-Laki	38 tahun	15 tahun	Pengembangan Kebudayaan	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	64
53	Laki-Laki	37 tahun	10 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	3	3	2	2	64
54	Laki-Laki	33 tahun	4 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
55	Laki-Laki	55 tahun	25 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	80
56	Laki-Laki	35 tahun	5 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
57	Laki-Laki	32 tahun	8 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	78
58	Laki-Laki	30 tahun	6 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
59	Laki-Laki	54 tahun	32 tahun	Sekretariat	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	81
60	Laki-Laki	30 tahun	5 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	79
61	Laki-Laki	32 tahun	7 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79

Data Pemberdayaan Pegawai

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Bekerja	Divisi/Bidang	A2	A4	A6	A8	A10	A12	A14	A16	A18	A20	A22	A24	A26	A28	A35	Jumlah
1	Perempuan	32 tahun	8 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
2	Laki-Laki	32 tahun	6 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	Perempuan	34 tahun	9 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	Perempuan	28 tahun	4 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	Perempuan	30 tahun	5 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
6	Laki-Laki	52 tahun	25 tahun	Sekretariat	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	43
7	Perempuan	49 tahun	20 tahun	Pemasaran Pariwisata	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	42
8	Perempuan	28 tahun	4 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
9	Perempuan	56 tahun	34 tahun	Sekretariat	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	44
10	Laki-Laki	45 tahun	23 tahun	Sekretariat	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	50
11	Perempuan	36 tahun	12 tahun	Sekretariat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
12	Perempuan	60 tahun	32 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	49
13	Laki-Laki	38 tahun	12 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
14	Laki-Laki	47 tahun	25 tahun	Sekretariat	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	48
15	Laki-Laki	27 tahun	4 tahun	Pengembangan Kebudayaan	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
16	Perempuan	58 tahun	27 tahun	Sekretariat	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	48
17	Perempuan	43 tahun	20 tahun	Sekretariat	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	47
18	Perempuan	45 tahun	23 tahun	Sekretariat	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	51
19	Perempuan	44 tahun	10 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	47
20	Perempuan	40 tahun	15 tahun	Pemasaran Pariwisata	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
21	Perempuan	48 tahun	21 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	44
22	Laki-Laki	47 tahun	19 tahun	Pemasaran Pariwisata	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42
23	Laki-Laki	46 tahun	12 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	49
24	Perempuan	46 tahun	12 tahun	Sekretariat	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	51
25	Perempuan	41 tahun	12 tahun	Sekretariat	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
26	Laki-Laki	54 tahun	25 tahun	Sekretariat	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44
27	Laki-Laki	43 tahun	20 tahun	Sekretariat	2	4	3	4	4	2	2	4	3	2	2	3	2	4	3	44
28	Perempuan	57 tahun	35 tahun	Sekretariat	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	51
29	Perempuan	58 tahun	35 tahun	Sekretariat	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	47
30	Perempuan	44 tahun	14 tahun	Sekretariat	2	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	3	3	39

31	Laki-Laki	47 tahun	20 tahun	Sekretariat	2	2	3	3	3	1	3	1	2	4	3	2	2	3	3	37
32	Laki-Laki	45 tahun	21 tahun	Sekretariat	1	2	3	3	3	1	3	1	2	4	3	2	2	3	3	36
33	Laki-Laki	43 tahun	17 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	45
34	Perempuan	57 tahun	32 tahun	Sekretariat	2	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	3	3	39
35	Laki-Laki	45 tahun	18 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	40
36	Perempuan	57 tahun	32 tahun	Pengembangan Kebudayaan	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	39
37	Laki-Laki	50 tahun	23 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	43
38	Perempuan	29 tahun	4 tahun	Pemasaran Pariwisata	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	40
39	Laki-Laki	35 tahun	12 tahun	Pengembangan Kebudayaan	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	39
40	Perempuan	33 tahun	8 tahun	Pengembangan Kebudayaan	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
41	Perempuan	29 tahun	5 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	42
42	Perempuan	33 tahun	9 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
43	Perempuan	31 tahun	6 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	43
44	Laki-Laki	47 tahun	16 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	44
45	Perempuan	30 tahun	4 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	44
46	Perempuan	53 tahun	20 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	42
47	Perempuan	31 tahun	10 tahun	Sekretariat	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	42
48	Perempuan	35 tahun	10 tahun	Sekretariat	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	46
49	Perempuan	42 tahun	11 tahun	Sekretariat	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	46
50	Perempuan	35 tahun	11 tahun	Pengembangan Kebudayaan	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	41
51	Laki-Laki	49 tahun	24 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	2	1	1	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	27
52	Laki-Laki	38 tahun	15 tahun	Pengembangan Kebudayaan	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	44
53	Laki-Laki	37 tahun	10 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	45
54	Laki-Laki	33 tahun	4 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
55	Laki-Laki	55 tahun	25 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	54
56	Laki-Laki	35 tahun	5 tahun	Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
57	Laki-Laki	32 tahun	8 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	51
58	Laki-Laki	30 tahun	6 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
59	Laki-Laki	54 tahun	32 tahun	Sekretariat	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
60	Laki-Laki	30 tahun	5 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
61	Laki-Laki	32 tahun	7 tahun	Pengembangan Destinasi dan Ekonomi Kreatif	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54



Reliability

Scale: komitmen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.02	.645	61
K2	3.07	.772	61
K3	3.18	.619	61
K4	3.07	.680	61
K5	2.90	.700	61
K6	2.51	.674	61
K7	2.93	.512	61
K8	3.02	.532	61
K9	2.72	.686	61
K10	2.49	.674	61
K11	2.51	.744	61
K12	2.77	.643	61
K13	2.56	.671	61
K14	3.13	.465	61
K15	2.82	.619	61
K16	2.59	.668	61
K17	3.15	.441	61
K18	2.90	.651	61

K19	2.98	.671	61
K20	3.03	.632	61
K21	2.92	.690	61
K22	2.66	.574	61
K23	2.43	.763	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	62.33	66.191	.675	.902
K2	62.28	65.004	.651	.903
K3	62.16	68.439	.476	.907
K4	62.28	69.404	.338	.910
K5	62.44	64.884	.738	.901
K6	62.84	65.306	.729	.901
K7	62.41	69.813	.423	.908
K8	62.33	70.524	.323	.909
K9	62.62	65.072	.736	.901
K10	62.85	66.928	.573	.905
K11	62.84	65.139	.666	.902
K12	62.57	66.682	.629	.903
K13	62.79	66.870	.581	.904
K14	62.21	70.204	.421	.908
K15	62.52	67.487	.572	.905
K16	62.75	67.089	.563	.905
K17	62.20	72.261	.165	.911
K18	62.44	68.784	.416	.908
K19	62.36	67.134	.556	.905
K20	62.31	69.751	.336	.910
K21	62.43	66.649	.583	.904
K22	62.69	67.618	.609	.904
K23	62.92	69.977	.246	.913

$$23 - 2 = 21 \times 4 + 21 \times 1 / 2 = 52,5$$

Reliability

Scale: -pemberdayaan pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.806	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PP1	2.75	.675	61
PP2	3.08	.586	61
PP3	3.08	.557	61
PP4	3.33	.507	61
PP5	3.25	.434	61
PP6	2.46	.828	61
PP7	2.93	.442	61
PP8	2.97	.632	61
PP9	2.93	.629	61
PP10	3.02	.532	61
PP11	2.80	.628	61
PP12	2.89	.486	61
PP13	2.79	.581	61
PP14	3.13	.499	61
PP15	3.25	.471	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PP1	41.90	16.690	.517	.887
PP2	41.57	17.049	.538	.886
PP3	41.57	16.749	.645	.878
PP4	41.33	18.391	.310	.802
PP5	41.41	18.579	.328	.801
PP6	42.20	15.027	.667	.871
PP7	41.72	18.704	.387	.803
PP8	41.69	15.951	.723	.870
PP9	41.72	16.371	.634	.877
PP10	41.64	20.434	.350	.831
PP11	41.85	17.961	.308	.804
PP12	41.77	17.413	.578	.885
PP13	41.87	17.016	.552	.885
PP14	41.52	19.920	-.039	.823
PP15	41.41	18.646	.377	.804

$$15 - 1 = 14 \times 4 + 14 \times 1 / 2 = 35$$



LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pemberdayaan pegawai	komitmen
N		61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.98	62.49
	Std. Deviation	4.085	7.219
Most Extreme Differences	Absolute	.133	.070
	Positive	.130	.068
	Negative	-.133	-.070
Test Statistic		.133	.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119	.210

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



Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen * pemberdayaan pegawai	61	100.0%	0	0.0%	61	100.0%

Report

komitmen

pemberdayaan pegawai	Mean	N	Std. Deviation
25	31.00	1	.
35	45.50	2	.707
37	50.80	5	4.025
38	48.00	1	.
39	52.75	4	3.594
40	55.50	6	5.891
41	52.75	4	6.551
42	57.94	16	5.066
43	55.25	4	5.852
44	57.00	4	2.944
45	61.00	4	1.633
46	64.00	2	.000
47	62.00	2	7.071
48	64.50	4	4.655
50	68.50	2	.707
Total	56.49	61	7.219

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * pemberdayaan pegawai	Between Groups	(Combined)	2083.758	14	148.840	6.561	.000
		Linearity	1923.695	1	1923.695	84.802	.000
		Deviation from Linearity	160.063	13	12.313	.543	.885
	Within Groups		1043.487	46	22.685		
	Total		3127.246	60			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen * pemberdayaan pegawai	.784	.615	.816	.666

Uji Korelasi

Correlations

		pemberdayaan pegawai	komitmen
pemberdayaan pegawai	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Komitmen	Pearson Correlation	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 6

IZIN PENGGUNAAN SKALA





LAMPIRAN 7

SURAT PENELITIAN

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1576/FPSI/01.10/V/2025

08 Mei 2025

Lampiran : -

H a l : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu
**Kepala Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
Provinsi Sumatera Utara**
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Mentari Afifah Fawwaz
Nomor Pokok Mahasiswa	: 218600025
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Pemberdayaan Pegawai dengan Komitmen Organisasi Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara."** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Cut Sarah S.Psi. M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu


Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA
DAN EKONOMI KREATIF
Jl. Rumah Sakit Haji No.10 A Medan Estate-20371
Email: disbudpar@sumutprov.go.id Website: disbudpar.sumutprov.go.id

Medan, 4 September 2025

Nomor : 800.1.4.1/228/DISBUDPAREKRAF/2025
Sifat : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Surat Selesai Peneliian

Yth Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di-
Tempat

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor :
1576/FPSI/01.10/V/2025 Tanggal 08 Mei 2025 Perihal Penelitian, atas nama:

Nama : Mentari Afifah Fawwaz
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600025
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Antara Pemberdayaan Pegawai Dengan
Komitmen Organisasi Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan
Ekonomi Kkreatif Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah selesai
melaksanakan Penelitian di Lingkungan Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Ekonomi
Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan dan terima kasih.

Kepala Dinas,



Yuda Pratiwi Setiawan, S.STP, M.SP
Pembina Tingkat I /IV.b
NIP. 198204072000121003

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).