

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PEMBINAAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT. BANK SUMUT
TBK. CABANG MEDAN**

Aulia Indra

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu
Email: auliaindra91@gmail.com

Abstract

PT Bank SUMUT Tbk. Medan is one of the regional-owned enterprises that certainly requires skilled and deft labor in providing services to the community. As a banking company, the company also indirectly strives to improve its performance. This is inseparable from efforts to improve maximum service to the community as service users. This recent phenomenon is where the performance of PT Bank SUMUT Tbk. Medan experienced a decline, this was due to the existence of plans that had been arranged to attend the workshop canceled and replaced with other activities. This has an impact on employees' commitment to the company. The purpose of this study was to analyze whether empowerment and coaching effect organizational commitment at PT Bank SUMUT Tbk. Medan. The sample in this study amounted to 93 people with the analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that coaching and empowerment had a significant and partial effect on organizational commitment. Organizational commitment variable (y) is influenced by variable variable X_1 (empowerment) and X_2 (coaching) together by 25.2% and the remaining 74.8% is determined by other variables outside the contribution of this study.

Keywords: *Empowerment, Development, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan atau organisasi, selalu berusaha untuk meningkatkan profit atau laba demi kelangsungan jalannya roda organisasi. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan hal tersebut antara lain dengan menerapkan pembinaan dan jaminan sosial yang berkesimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelaksanaan pembinaan karyawan dan jaminan sosial akan memudahkan bagaimana atasan bekerja dengan bawahannya dan juga sebaliknya. Hal ini juga memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Disinilah peran pimpinan perusahaan untuk menentukan terciptanya pembinaan karyawan secara tepat dan memberikan jaminan sosial kepada karyawan secara tepat kepada karyawannya. Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu (Thoha, 2010 : 294). Dengan demikian, maka rencana yang kurang tersusun dengan sistematis akan dapat menyebabkan gagalnya pembinaan terhadap karyawannya. Diperlukan tindakan yang berkesinambungan dan efektif agar hasil yang dicapai juga maksimal.

Selain pembinaan, salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya adalah dengan memberdayakan karyawannya melalui program pemberdayaan seperti workshop, seminar, lokakarya dan sebagainya. Pemberdayaan yang diberikan umumnya bersifat secara kontinue yang bertujuan terciptanya profesionalisme karyawan dalam bekerja dan kemampuan karyawan untuk memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat ataupun konsumen. Pemberdayaan terhadap karyawan juga kerap dilaksanakan agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja baik yang berada di kantor maupun yang berada di lapangan. Jadi, dapat dikatakan bahwa perusahaan selalu menitikberatkan peningkatan sumber daya manusianya demi peningkatan kemampuan-karyawannya. Komitmen organisasi merupakan salah satu unsur yang ingin ditingkatkan oleh perusahaan melalui pembinaan karyawan dan pemberdayaan karyawan agar bisa menghasilkan suatu kinerja yang optimal dalam melayani masyarakat. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, hal ini dipengaruhi oleh pembinaan yang terus menerus dilakukan perusahaan dan pemberdayaan melalui seminar, workshop, lokakarya yang sifatnya sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

PT Bank SUMUT Tbk. Medan merupakan salah satu perusahaan BUMD milik daerah yang tentunya membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan cekatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan perbankan, maka secara tidak langsung juga perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini tidak terlepas dari usaha bagaimana meningkatkan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sebagai pengguna jasa. Fenomena yang terjadi belakangan ini adalah dimana kinerja PT Bank SUMUT Tbk. Medan mengalami penurunan, hal ini disebabkan masih adanya rencana yang telah disusun untuk mengikuti workshop dibatalkan dan diganti dengan kegiatan lainnya. Hal ini berdampak kepada komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul penelitian yaitu : “Pengaruh Pemberdayaan dan pembinaan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Bank SUMUT Tbk. Medan”.

KAJIAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthan, 2009). Beberapa hal penting dalam pemberdayaan, yaitu adanya pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan dalam pembuatan keputusan, adanya kondisi saling percaya antara karyawan dan manajemen dan adanya pelibatan karyawan (*employee involment*) dalam pengambilan keputusan (Rokhman, 2011).

Pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara

karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan atas kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh pada organisasi (Ford, 2008).

Komponen Pemberdayaan Karyawan

Komponen pemberdayaan karyawan yaitu (Rokhman, 2011):

- a. Perencanaan SDM yaitu memperkirakan kebutuhan bisnis di masa yang akan datang serta memutuskan jumlah dan tipe karyawan yang diperlukan.
- b. Rencana pemberdayaan yaitu mempersiapkan rencana untuk mendapatkan karyawan dari dalam organisasi dan/atau program pelatihan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan baru.
- c. Strategi retensi yaitu mempersiapkan rencana untuk mempertahankan karyawan yang diperlukan organisasi.
- d. Strategi fleksibilitas yaitu merencanakan untuk meningkatkan fleksibilitas dalam penggunaan sumber daya manusia, sehingga memungkinkan organisasi memanfaatkan karyawan dengan sangat baik dan beradaptasi dengan situasi yang berubah secara cepat.

Klasifikasi dari Pemberdayaan

Di dalam pemberdayaan, para peneliti telah membedakan beberapa perspektif pada pemberdayaan, yaitu aspek psikologis internal dan sosial situasional.

- a. Aspek psikologis internal
Aspek psikologis internal termasuk adanya kontrol, kompetensi, tanggung jawab, partisipasi dan orientasi masa depan. Aspek ini mempertimbangkan pemberdayaan sebagai kumpulan keadaan pengalaman psikologis atau kognisi. Disini lebih mengarah pada kondisi internal karyawan. Aspek psikologis internal terdiri dari level makro dan mikro.
 - 1). Level makro terdiri dari 3 hal :
 - a) Motivasi
 - b) Pembelajaran
 - c) Stress.
Pemberdayaan yang didesain dengan baik dapat menolong menurunkan stres.
 - 2). Level mikro terdiri dari :
 - a) Kebermaknaan
 - b) Dampak / Pengaruh
 - c) Kompetensi
 - d) Pilihan / Penentuan nasib diri
- b. Aspek sosial situasional
Aspek sosial situasional termasuk adanya kontrol atas sumber daya, ketrampilan interpersonal, kerja, ketrampilan organisasional dan kemampuan membaaur dengan lingkungan kerja. Pendekatan sosial situasional berargumen bahwa pemberdayaan adalah praktek yang melibatkan pendelegasian kebebasan dan tanggung jawab kepada karyawan, menekankan pada desain dan karakteristik pekerjaan. Disini yang dituju pemberdayaan adalah kondisi eksternal karyawan.

Komponen pemberdayaan karyawan yaitu :

- a. Perencanaan sumber daya manusia yaitu memperkirakan kebutuhan bisnis di masa yang akan datang serta memutuskan jumlah dan tipe karyawan yang diperlukan.
- b. Rencana pemberdayaan yaitu mempersiapkan rencana untuk mendapatkan karyawan dari dalam organisasi dan/atau program pelatihan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan baru.
- c. Strategi retensi yaitu mempersiapkan rencana untuk mempertahankan karyawan yang diperlukan organisasi.
- d. Strategi fleksibilitas yaitu merencanakan untuk meningkatkan fleksibilitas dalam penggunaan sumber daya manusia, sehingga memungkinkan organisasi memanfaatkan karyawan dengan sangat baik dan beradaptasi dengan situasi yang berubah secara cepat.

Manfaat dari Pemberdayaan

Ada beberapa hal yang bisa didapatkan dari pemberdayaan :

- a. Karyawan yang berdaya :
 - 1) Mampu memotivasi dirinya sendiri
 - 2) Menyediakan pengertian dan keahlian yang lebih dan partisipasi ini akan membuat lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik
 - 3) Percaya mampu mengerjakan pekerjaan
 - 4) Menunjukkan inisiatif yang lebih dan ketekunan dalam mengejar tujuan organisasi
 - 5) Mempunyai otonomi dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang bermakna yang dapat berdampak pada organisasi
 - 6) Produktif dan menghasilkan pelayanan konsumen yang lebih baik
 - 7) Lebih puas dan efikasi diri meningkat
 - 8) Mengambil tanggung jawab untuk bertindak
 - 9) Berusaha memecahkan masalah dan tidak menyalah-nyalahkan
 - 10) Mempunyai perasaan memiliki dan merasa sebagai bagian dari tim
 - 11) Menggunakan talenta dan kecakapan sepenuhnya
 - 12) Mempunyai otoritas untuk mencoba ide baru dan membuat keputusan yang menghasilkan sebuah cara baru untuk melakukan banyak hal
 - 13) Memerlukan pengawasan yang sedikit karena mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan
 - 14) Mempunyai pilihan pada bagaimana dan kapan menyelesaikan tugas
 - 15) Mengambil resiko, berani mengungkapkan sudut pandang dan bekerja bersama dengan kompak
- b. Organisasi yang karyawannya berdaya :
 - 1) Lebih fleksibel dan responsif
 - 2) Keputusan penting dapat dibuat di semua level organisasi
 - 3) Komitmen untuk bekerja adalah “kesepakatan menang menang”
 - 4) Tingkat kepercayaan, produksi, kualitas pelayanan dan efisiensi naik
 - 5) Hasil organisasionalnya positif
 - 6) Mencapai kemajuan.
 - 7) Sukses di dalam sistem ekonomi baru berbasis pengetahuan

Pengertian Pembinaan

Menurut Podo dan Sullivan (2008: 208), kata “bina dan membina” merupakan sinonim dari kata Inggris *to build up* (memperkuat), *to develop* (mengembangkan) dan *to cultivate* (memelihara). Adapun kata pembinaan dianggap memiliki arti yang hampir sama dengan kata bimbing/bimbingan (*guidance*), yang berarti menuntun (*to lead*) atau mengarahkan (*to guide*). Pengertian pembinaan menurut Thoha (2010 : 54) adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu.

Menurut Moekijat (2012 : 51), pembinaan pegawai merupakan totalitas kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing agar dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien. Sementara Moenir (2011 : 3) mengatakan bahwa membina adalah proses mengarahkan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja dan mem-bantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimum. Erat kaitannya dengan kata membina, menurut Minor adalah kata membimbing (*counseling*), yaitu proses pemberian dukungan oleh manajer untuk membantu seorang karyawan mengatasi masalah pribadi di tempat kerja atau masalah yang muncul akibat perubahan organisasi yang berdampak pada prestasi kerja.

Tujuan Pembinaan

Adapun tujuan dari pembinaan pegawai dilakukan dalam suatu sektor pemerintahan maupun swasta sesuai dengan apa yang dikemukakan Moekijat (2012 : 71), menyebutkan ada tujuh tujuan pembinaan pegawai. Adapun tujuh tujuan pembinaan pegawai itu adalah sebagai berikut :

- a. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna baik dalam sektor pemerintah maupun badan swasta.
- b. Untuk meningkatkan mutu keterampilan serta memupuk kegairahan kerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
- c. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai, baik dalam bentuk jumlah maupun mutu yang memadai, serasi dan harmonis sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal.
- d. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
- e. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani serta adil dan merata sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.
- f. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria objektif secara

individu maupun secara kelompok sehingga dapat memberikan manfaat dari usaha instansi/ unit organisasi yang bersangkutan.

- g. Diarahkan pada pembinaan sistem karir dan pembinaan prestasi kerja, yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :
- 1) Pembinaan tertib administrasi
 - 2) Pembinaan mutu
 - 3) Pembinaan kesejahteraan
 - 4) Pembinaan karier

Prinsip Dasar dan Jenis Pembinaan

Sastrohadiwiryono (2013 : 281) dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral kerja dan pembinaan disiplin kerja. Sedangkan Saydam (2014: 205), menjelaskan bahwa bentuk pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai, antara lain :

- a. Pembinaan mental dan spiritual
- b. Pembinaan loyalitas
- c. Pembinaan hubungan kerja
- d. Pembinaan moral dan semangat kerja
- e. Pembinaan disiplin kerja
- f. Pembinaan kesejahteraan; dan
- g. Pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seseorang memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:100). Komitmen organisasional juga merupakan sikap loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Witasari, 2009:29). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasional juga merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasinya (Trisnaningsih 2007:10-11).

Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Colquitt et al (2009:68-69) ada 3 dimensi dari subvariabel tipe-tipe komitmen yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kontinyu), dan *normative commitment* (komitmen normative).

- a. Komitmen afektif didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang dipengaruhi oleh rasa emosional, keterlibatan dalam organisasi. Secara singkat, pegawai tetap bertahan di organisasi karena ingin.

- b. Komitmen kontinyu didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap bertahan di organisasi karena kebutuhan hidup. Dengan kata lain, pegawai tetap bertahan di organisasi tersebut karena butuh atau perlu.
- c. Komitmen normative didefinisikan sebagai hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi karena rasa tanggung jawab. Dalam kasus ini, pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena memang seharusnya seperti itu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif yang bermaksud untuk memberikan penjelasan pengaruh pemberdayaan dan pembinaan terhadap komitmen organisasional.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (pemberdayaan dan pembinaan) dengan variabel terikat (komitmen organisasional), maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

y = Komitmen organisasional
 a = nilai y , apabila $X_1 = X_2$
 b_1, b_2 = koefisien regresi berganda
 X_1 = Pemberdayaan
 X_2 = Pembinaan
 ε = *Standard Error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Coefisients

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,757	1,770		1,577	,123
Pemberdayaan	,215	,092	,232	2,351	,021
Pembinaan	,331	,089	,366	3,716	,000

$$Y = 2,757 + 0,215 X_1 + 0,331 X_2$$

Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502	,252	,235	1,82172

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (pemberdayaan) dan X_2 (pembinaan) secara bersama-sama sebesar 25,2 % dan sisanya sebesar 74,8 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	100,480	2	50,240	15,139	,000
Residual	298,681	90	3,319		
Total	399,161	92			

Data di atas menunjukkan bahwa uji ANOVA diperoleh sebesar 15,139 dengan tingkat signifikansi 0,000, ($F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,139 > 3,09$)). Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel pemberdayaan dan pembinaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat diterima yaitu : "Pemberdayaan dan pembinaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (terima H_1 dan tolak H_0)".

Uji t

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,757	1,770		1,577	,123
Pembinaan	,215	,092	,232	2,351	,021
Pemberdayaan	,331	,089	,366	3,716	,000

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $93-2 = 91$ dan taraf nyata 5 % adalah 1,986. Variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,716 > 1,986$) dan ($0,000 < 0,05$). Nilai t-hitung $b_2 > t_{tabel}$ ($2,351 > 1,986$), maka variabel pembinaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($0,021 < 0,05$).

- Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (terima H_1 , tolak H_0)
- Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (terima H_1 , tolak H_0)

Pembahasan

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional

Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh

perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Ada berbagai macam definisi dari pemberdayaan. Sebagian dari definisi itu adalah, pemberdayaan diartikan sebagai kebebasan, keleluasaan, kemandirian dan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan serta dalam berpartisipasi dan pembuatan keputusan. Pemberdayaan adalah memunculkan potensi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka sehingga mereka lebih adaptif, mau menerima lingkungan dan meminimalisir rintangan birokrasi yang memperlambat kemampuan mereka merespon merespon. Pemberdayaan adalah kontrak yang penting karena menawarkan potensi positif bagi karyawan dan organisasi (Siagian, 2007).

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa pemberdayaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fendy dan Suharnomo (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan mempengaruhi kinerja karyawan diatas lima puluh persen.

Pengaruh Pembinaan Terhadap Komitmen Organisasional

Pembinaan pegawai secara efektif memerlukan perencanaan kebutuhan pegawai yang matang. Formasi pegawai harus ditetapkan secara matang, terencana dan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Setiap tahun harus dilakukan evaluasi baik melalui penelitian maupun pengawasan terhadap kebutuhan dan efektivitas pelaksanaan kerja pegawai pemerintah. Jaminan pengembangan karier pegawai harus direncanakan secara baik. Yang terjadi hingga saat ini adalah seorang pegawai mengetahui masuknya dan kapan pensiunnya, tetapi tidak mengetahui secara pasti nasib pengembangannya setelah masuk menjadi pegawai pemerintah. Demikian pula dengan kesejahteraan pegawai harus betul-betul dijaga, jangan sampai gaji dan tunjangan yang diterima tidak menentu apalagi tidak cukup untuk hidup layak.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil penelitian bahwa pembinaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fendy dan Suharnomo (2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pembinaan mempengaruhi kinerja karyawan diatas lima puluh persen. Dari hasil analisis regresi pembinaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Pembinaan itu merupakan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan manusia terhadap sesuatu dengan maksud untuk dapat memperoleh hasil yang sebaik mungkin nantinya dimulai dari awal hingga akhir dididik, dibina, dikembangkan serta ditingkatkan pertumbuhannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
2. Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
3. Secara serempak variabel pemberdayaan dan pembinaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
4. Variabel komitmen organisasional (y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (pemberdayaan) dan variabel X_2 (pembinaan) secara bersama-sama sebesar 25,2 % dan sisanya sebesar 74,8 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Saran

1. Memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk meningkatkan keterampilan terkait dengan tugas yang dikerjakan, seperti mengadakan pelatihan bagi karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan mereka.
2. Memberikan dukungan yang dilakukan oleh supervisor dalam bentuk bimbingan maupun dukungan perilaku

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo. B, Edwin, 2003, Manajemen Personalia, Jilid I, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- James A. F. Stoner, 2005, Manajemen, Jilid II, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Terjemahan Gunawan Hutaaruk, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Komaruddin, 2002,. Analisa Organisasi dan Manajemen, Jakarta : Rajawali Press.
- Moekijat, 2011, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Penerbit CV Bandar Maju, Bandung.
- Sarwoto, 2011, Dasar-dasar Oragnisasi dan Manajemen, Cetakan Kedelapan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2007, Peranan Staf Dalam Manajemen, Cetakan Keempat, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Soewarno Handyaningrat, 2011,. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keempat, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 2005, Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Bandung.
- T. Hani Handoko, 2003, Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Penerbit BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.