PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA,STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN BANTAENG

SKRIPSI

NURUL MAQFIRA RASYID
NIM: 105721124017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA,STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN BANTAENG

SKRIPSI

Disusun dan diajukan oleh:

NURUL MAQFIRA RASYID

NIM: 105721124017

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unversitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR 2022M/1443H

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UNIT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

13/05/2022
1 eks
Smb. Alumni
No 0216/MAN/22 eks
RAS

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

" La Tahzan Innallaha
Ma'anna"

Barang siapa bertawakkal kepada Allah maka dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakkal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, sesungguhnya Allah melaksanakan kehendaknya, dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya.

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

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya prsembahkan untuk:

Kedua orang tuaku Tercinta sebagai tanda hormat dan baktiku kepadanya, untuk saudaraku, keluarga, dosen-dosenku yang telah membimbingkungku selama ini dan menjadi orang tua keduaku serta sahabat-sahabatku semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT., dan untuk almamater biru kebanggaanku.

PESAN DAN KESAN

"Jangan pernah menyerah dan percayalah pada dirimu sendiri"

-Nurul Maqfira Rasyid-

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.

Nama Mahasiswa : Nurul Maqfira Rasyid
No. Stambuk : 10572112407
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 19 Februari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 *Rajab* 1443 H
21 Februai 2022 M

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Prof. Dr. Akhmad, M.Si	**Ismail Rasulong, S.E, M.M**
NIDN: 0031125211	**NIDN: 0905107302**

Mengetahui,

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si	**Muh. Nur R, SE.,M.M**
NBM : 651 507	**NBM:1085576**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UNIT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Nurul Maqfira Rasyid, NIM: 105721124017, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/091004/2022M, tanggal 18 Rajab 1443 H/ 19 Februari 2022M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar SARJANA MANAJEMENpada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Rajab 1443 H
21 Februari 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
   (WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Prof. Dr. Akhmad, M. Si (.....)
   2. Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M (.....)
   3. Dr. H. Muhammad Ikram Idrus.,M.S (.....)
   4. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Maqfira Rasyid
Stambuk : 105721124017
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Banjaeng.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Rajab 1443 H
21 Februari 2022 M

Yang membuat pernyataan,

Maqfira Rasyid
105721124017

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Muh. Nur R, SE.,MM
NBM:1085576

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tak ternilai manakala penulis Laporan Tugas Akhir S1 Manajemen yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng".

Skripsi ini dibuat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan teruntuk penulis sampaikan ucapan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis kepada bapak Abd. Rasyid dan ibu Jumasia yang Senantiasa memberikan harapa, semangat perhatian kasih sayang serta restu dan doa yang tulus tak pamrih. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh Keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi kebererhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang Kehidupan di dunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyususnan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Prof. Dr H Ambo Asse, M.Ag** selaku Rekrorat Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE, M. Si**, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak **Muh. Nur. SE, MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas MuhammadiyahMakassar.
4. Bapak **Prof. Dr. Akhmad, M. Si**, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan sehingga Skripsi selesai denganbaik.
5. Bapak **Ismail Rasulong, S.E., M.M**, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu serta memberikan arahan selama dalam penyusunan skripsi hingga ujianskripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten/Konsultan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikutikuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MuhammadiyahMakassar.
8. Penulis ucapkan terimah kasih setinggi-tingginya kepada ayah handa **Abd. Rasyid** dan ibu **Jumasia** yang susah payah mendidik dan selalu memberikan semangat, sertakasih sayangnya kepada penulis untuk menyelesaikan studi, sesuai denga harapannya guna meraih gelar sarjana serta banyak memberikan dukungan dan pengorbanan kepada saya dan yang senantiasa mengirimkan doanya kepada penulis.
9. Terima kasih kepada sahabat saya **Mudrika Kautsari**, **Raunatul Jannah** Atas dukungannya Selama ini serta partisipasinya dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

10. Terimakasih kepada **Nur Hidayah** Atas segala bantuannya Selama ini serta partisipasinya dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada **Muh. Taufan** yang telah banyak mendukung penulis untuk menyelesikan skripsi ini.
12. Terimah kasih untuk semua kerabat yang tak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsiini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikannya demi kesempurnaan skripsiini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Univesitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 09 Rabiul Akhir 1443H
14 November 2021M

Penulis,

Nurul Maqfira Rasyid

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

Nurul Maqfira Rasyid. Tahun 2021. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Akhmad Dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami masalah pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi, informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu pengaruh pemberdayaan pegawai sebagai variabel independen dan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng sebanyak 67 orang, kuesioner diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan **Y = 25,538 + 0,111 X** persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai a dan b negatif. Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi berdasarkan uji t yang telah dilakukan (terlampir) diperoleh nilai Thitung lebih kecil dari Ttabel (0,985 < 1,997) sehingga hipotesis tidak diterima.

Kata kunci = Pemberdayaan Pegawai, Kinerja Organisasi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

Nurul Maqfira Rasyid. 2021. *The Influence of Employee Empowerment on Organizational Performance at the Department of Communication, Informatics, Statistics and Encoding, Bantaeng Regency*. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Advisor I Akhmad and Advisor II Ismail Rasulong.

This study aims to understand the problem of employee empowerment on organizational performance at the communication, informatics, statistics and coding department of Bantaeng Regency. In this study there are two variables, namely the influence of employee empowerment as an independent variable and organizational performance as the dependent variable. By using quantitative methods. Respondents of this study were all employees at the office of communication, informatics, statistics and coding in Bantaeng Regency as many as 67 people, the questionnaire was processed using the SPSS 26 application. Based on the results of the study obtained a simple linear regression which shows the equation **Y = 25,538 + 0,111 X**. The equation shows that the values of a and b are negative. This shows that employee empowerment has no positive and significant effect on organizational performance. based on the t-test that has been carried out (attached) the value of Tcount is smaller than Ttable (0.985 <1.997) so that the hypothesis is notaccepted.

Keywords = Employee Empowerment, Organizational Performance

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

SAMPUL

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

HALAMAN PERSETUJUAN iv

HALAMAN PENGESAHAN v

SURAT PERNYATAAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

ABSTRACT xi

DAFTAR ISI xii

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 3

C. Tujuan Penelitian 3

D. Manfaat Penelitian 3

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 5

A. Tinjauan Teori 5

1. Pengertian Pemberdayaan 5

2. Komponen Pemberdayaan 8

3. Pengertian Kinerja 10

4. KinerjaOrganisasi 11

5. Hubungan Pemberdayaan dan Kinerja Organisasi 14

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Tinjauan Empiris 14
C. Karangka Pikir 16
D. Hipotesis 18
BAB III METODE PENELITIAN 20
A. Jenis penelitian 20
B. Lokasi DanWaktu Penelitian 20
C. Pendekatan Penelitian 20
D. Definisi Variabel 21
E. PopulasiDan Sampel 23
F. TeknikPengumpulan Data 23
G. InstrumentPenelitian 24
H. TeknikAnalisis Data 25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 27
A. GambaranUmumPenelitian 27
B. HasilPenelitian 39
C. Pembahasan 52
BAB V PENUTUP 56
A. Simpulan 56
B. Saran 56
DAFTAR PUSTAKA 58

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Nomor **Halaman**

Tabel 3.1. Definis iVariabel 22

Tabel 4.1. Komposisi Responden MenurutUsia 40

Tabel 4.2. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin 41

Tabel 4.3. Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan 42

Tabel 4.4. Skor Jawaban Responden Pemberdayaan Pegawai 43

Tabel 4.5. Skor Jawaban Responden Kinerja Organisasi 44

Tabel 4.6. Uji Validita Pemberdayaan Pegawai 45

Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Organisasi 46

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Pembedayaan Pegawai 47

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Kinerja Organisasi 48

Tabel 4.10. Uji Normalitas Data 48

Tabel 4.11. Model Summary 49

Tabel4.12. Annova 50

Tabel4.13.Koefisien 51

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor **Halaman**

Gambar 3.1 Rumus Analisis Sederhana 26

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 30

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai upaya tercapainya suatu kinerja organisasi yang tinggi baik itu lembaga pemerintah atau non-pemerintah maka hal utama yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian aparatur pemerintah pasti diharapkan menjadi aparatur yang memiliki kemampuan yang tinggi, sehingga tercapainya kinerja suatu organisasi denganbaik.

Kinerja organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa hasil kerja yang diproleh dari satu orang atau sejumlah orang di dalam suatu lembaga sesuai dengan standar yang ditentukan. Untuk memperoleh hal tersebut maka para pegawai harus mempunyai kemampuan dan keterampilan yang dapat menunjang penyelesaikan pekerjaan. Pegawai sangat diharapkan mempunyai inovasi dan kreativitas yang tinggi, serta dalam menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Agar pegawai pemerintah tersebut mampu melaksanakan tugas sebaik-baiknya maka perlu didorong dengan cara memberdayakan mereka. Dari pengamatan sementara terlihat bahwa masih kurang maksimalnya pelaksanaan tugas sebagian pegawai, seperti penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, pegawai belum semuanyadapat menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang tinggi dan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugasnya sebagian besar bukan dilakukan atas gagasan sendiri. Pemberdayaan pada dasarnya adalah suatu proses membantu orang lain untuk mengambil keputusan atau membuat tindakan untuk diri mereka

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

organisasi yang kondusif diharapkan dapat menciptakan semangat kerja, dedikasi dan komitmen pada karyawan yang merupakan prasyarat tercapainya kinerja yang baik (Beh Loo See dalam Adji Sudarmadji,2006).

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisaso dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan pegawai terhadap organisasi. Salah satu alasan yang membuat sumber daya manusia memiliki suatu keunikan tersendiri disamping faktorfaktor lainnya sebagai penunjang kebedangsungan sebuah organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud apabila tidak memperhatikan aspek-aspek yang dimiliki sumber daya manusia tersebut, secanggih apapun alat, mesin, dan faktor lain yang tersedia pada organisasi. Didalam organisasi, perbedaan-perbedaan tersebut selayaknya dapat diorganisir agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melewati perubahan pada era globalisasi saat ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti menemukan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi, informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng?.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan memahami pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi, informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini zdiharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

   a) BagiAkademisi

   Diharapkan dapat memeberikan bahan masukan bagi para pihak yang berkepentingan dan referensi pada peneliti berikutnya.

   b) BagiPenulis

   Digunakan untuk menambah wawasan dan memper dalam pengetahuan dan khususnya pada perberdayaan pegawai.

   c) Bagiperusahaan

   Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan untuk memberdayakan pegawai agar dapat terciptanya kinerja organisasi yang baik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TinjauanTeori

1. PengertianPemberdayaan

Menurut Tjiptono (2001) mengemukakan bahwa " pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi,kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif. Hal ini dimaksudkan oleh tjiptono untuk merampungkan pekerjaannya sebaik mungkin". Pegawai diberi kebebasan atau keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka." Berdasarkan pemikiran dimaksud, dapat dijelaskan bahwa otonomi diberikan kepada pegawai adalah dalam arti pegawai diberikan hak,wewenang dan kewajiban serta diberi dukungan peralatan yang dibutuhkan, untuk mengatur dan mengurus tugastugas sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang diberlakukan dalam memberikan pelayanan keopada masyarakat maupun kepada perusahaan sebagai mitrakerja.

Menurut Edi Suharto, (2005), secara konseptual pemberdayaan atau pemerkuasaan (*empowerment*) berasal dari kata *power* (kekuasaan atau keberdayaan).

Pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan Rue,1997).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Menurut Sudarsuman, E Pemberdayaan (*Empowement*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi unruk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan Mulyadi dan Setyawan (1999) berpendapat bahwa Pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer diatasnya.

Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthan, 1995).

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemberdayaan adalah pelibatan pegawai yang benar-benar berarti, sehingga pegawai benar-benar mampu melaksanakan pekerjaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta dalam pemecahan masalah. Pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam diri setiap pegawai, sehingga pemberdayaan pegawai tidak hanya berupa pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan telah dimiliki oleh organisasi saja, akan tetapi juga merupakan pengembangankekuasaan.

Ada beberapa faktor internal maupun eksternal yang bisa menghambat pemberdayaan, Faktor tersebut dapat diidentifikasikan sebagai berikut (Cudron dalam Eka Sudarusman, 2004):

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a) Manajemen tidak bisa menyediakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan hanya memperoleh pandangan tentang kerja dan hanya ikut terlibat dalam aktifitas pekerjaan.

b) Karyawan cenderung untuk menolak program pemberdayaan ketika mereka tdk tau apa yang harus mereka kerjakan nantinya. Keadaan ini dikarenakan tidak ada informasi yang jelas bagi karyawan itusendiri.

c) Ketidaktahuan dan ketidakmampuan karyawan untuk mnegerjakan pekerjaan secara baik. Dalam hal ini ketrampilan dan kemampuan karyawan menjadi sesuatu yangpenting.

d) Banyak membuat kesalahan dengan memberi tantangan terlalu besar kepada karyawan yang terlalu dini pada saat pemberdayaan, sehingga karyawan merasa gagal dan tidak tergerak untuk berinisiatifkembali.

Beberapa kondisi dasar yang harus diciptakan oleh organisasi yang dapat mendukung dilakukannya pemberdayaan pegawai dalam organisasi, yaitu (Luthan, 1995) :

a) Partisipasi Karyawan diharapkan mempunyai kemauan untuk memeperbaiki hubungan dan proses kerja sehari- hari. Suatu pelatihan dalam pemberdayaan akan sangat berguna bagi karyawan agar mereka dapat berpartisipasi lebih aktif dan mempunyai pandangan yang lebih luas. Pengurangan proses birokrasi perlu dilakukan oleh organisasi agar karyawan tidak terhambat dalam meningkatkaninisiatifnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b) Inovasi Pemberian semangat dan keleluasaan karyawan terhadap inovasi untuk perbaikan dalam organisasi. Pemberian semngat untuk selalu membawa ide dan pemikiran baru untuk perbaikan dalamorganisasi

c) Perhatian terhadap informasi Ketika karyawan mempunyai perhatian terhadap suatu informasi, mereka mempunyai keinginan untuk mempelajari dan menggunakan di dalam usaha meningkatkan pemberdayaan. Organisasi perlu untuk memberikan kemudahan untuk mengakses informasi bagi semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Perhatian terhadap informasi merupakan dasar keinginan untuk tahu sesuatu

d) Pertanggungjawaban Diharapkan pegawai lebih berperan dalam organisasi dan bertanggungjawab terhadap hasil keputusannya.

2. 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 yangdiperlukan.

b) Rencana pemberdayaan yaitu mempersiapkan rencana untuk mendapatkan karyawan dari dalam organisasi dan/atau program pelatihan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilanbaru.

c) Strategi retensi yaitu mempersiapkan rencana untuk mempertahankan karyawan yang diperlukanorganisasi.

d) Strategi fleksibilitas yaitu merencanakan untuk meningkatkan fleksibilitas dalam penggunaan sumber daya manusia, sehingga

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

memungkinkan organisasi memanfaatkan karyawan dengan sangat baik dan beradaptasi dengan situasi yang berubah secaracepat.

e) Klasifikasi dari Pemberdayaan Di dalam pemberdayaan, para peneliti telah membedakan beberapa perspektif pada pemberdayaan, yaitu aspek psikologis internal dan sosialsituasional.

Manfaat pemberdayaan :

a) Karyawan yang berdaya:

1) Mampu memotivasi dirinyasendiri
2) Percaya mampu mengerjakanpekerjaan
3) Menunjukan inisiatif yang lebih dan ketekunan dalam mengejar tujuan organisasi
4) Mempunyai otonomi dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang bermakna yang dapat berdampak pada organisasi.
5) Produktif dan menghasilkan pelayanan konsumen yang lebihbaik
6) Lebih puas dan efikasi dirimeningkat
7) Mengambil tanggung jawab untukbertindak
8) Berusaha memecahkan masalah dan tidakmenyalah-nyalahkan
9) Mempunyai perasaan memiliki dan merasa sebagai bagian dari tim
10) Menggunakan talenta dan kecakapansepenuhnya
11) Memerlukan pengawasan yang sedikit karena mempunyai kompetensi untuk melakukanpekerjaan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

12) Mempunyai pilihan pada bagaimana dan kapan menyelesaikantugas

13) Mengambil resiko, berani mengungkapkan sudut pandang dan bekerja bersama dengankompak

b) Organisasi yang karyawannya berdaya:

1) Lebih fleksibel danresponsif

2) Keputusan penting dapat dibuat di semua levelorganisasi

3) Komitmen untuk bekerja adalah kesepakatan menangmenang

4) Tingkat kepercayaan, produksi, kualitas pelayanan dan efisiensi naik

5) Hasil organisasionalnyapositif

6) Mencapaikemajuan

7) Sukses di dalam sistem ekonomi baru berbasispengetahuan

3. Pengertian Kinerja

Menurut Gibson (1997) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Dalam Cokroaminoto (2007), pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikatorindikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Untuk menyelesaikan tugas atau

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993).

Menurut Hani Handoko (2003), kinerja merupakan perilaku/tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, dimana spesifikasi penilaian ini mewakili sebuah keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya. Kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusankeputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja yang dihasilkan. Selain itu Bernadin dan Russel sebagaimana dikutip Jones (1991) lebih rinci memberikan batasan mengenai kinerja yakni dampak yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dari misi organisasi tercapai (Steers,1987).

Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dalam konteks penelitian ini, maka pengertian kinerja merupakan tingkat kemampuan aparat Kantor Dinas Informatika,Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misinya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi antara lain meliputi :

a. faktor kualitas SDM,
b. struktur organisasi,
c. teknolog,
d. pimpinan dan masyarakat.

Menurut Bryson (1995) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi bukan semata bersifat internal seperti input proses manajemen, tetapi juga lingkungan eksternal. Walaupun faktor lingkungan eksternal ini sering kali berada diluar jangkauan intervensi organisasi, namun mengingat keterpengaruhan nya yang cukup signifikan terhadap kinerja organisasi, maka kiranya faktor lingkungan eksternal tetap harus menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja suatu organisasi.

4. Kinerja Organisasi

Menurut Chaini Nasucha dalam Sinambela (2012) Kinerja organisasi di definisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usahausaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Sinambela (2012) Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sementara itu menurut Wibawa dalam Hayat (2017) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu individu atau organisasi dibandingkan dengan apa yang seharusnya dicapai oleh yang bersangkutan.Hasil yang dicapai dimaksud adalah uraian yang dapat ditemukan dalam aturan pembentukan organisasi melalui visi,misi,tujuan dan strategi yang digunakan dan harapan yang ingin dihasilkan. Kinerja bukan yang yang objektif,tetapi subyektif dalam prinsipnya,yaitu tergantung dan orang yang menilai, waktu dan tempat penilaian Menurut Byars dan Rue (2008) *"Performance refers to degree of employee's job.It reflects how well an employee is fulfilling the requirement of a jo"*.

Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja mengacu pada derajat tingkat penyesuaian tugas yang melengkapi pekerjaan pegawai. Indikator kinerja menurut Byars dan Rue (2008) adalah" *Performance in a given situation can be viewed as resulting from the interrelationships among effort,abilities,and role perception"*(kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari hubungan balik antara usaha,kemampuan dan persepsi tugas) Uraian Indicator dari kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Effort* (Usaha): *" result from being motivated,refers to the amount of enery (physical and/or mental) an individual uses in performing a task"* (hasil dari motivasi, mengacu pada energi (fisik dan/atau mental) individu yang digunakan dalam pelaksanaan tugaskerja).
b. *Ability* (kemampuan): *Abilites are personal characteristics used in performing a job.Abilities usually do not fluctuate widely over short periods*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

of tim" (kemampuan merupakan criteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan pada umumnya tidak terlalu banyak berubah dalam waktu yangsingkat).

c. *Role* (task) *perceptions* (persepsi tugas): *"Role* (tast) *perceptions refer to the direction(s) in wich individuals believe they should channel their effort on their jobs.the activities and behaviors people believe are necessary in the performance of their jobs define their role perceptions"* (menunjukkan arah para pegawai memahami kemana seharusnya mereka menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaannya.Aktivitas dan sikap percaya para pegawai juga di perlukan dalam pelaksanaan pekerjaaan yang sesuai dengan persepsi perannyamasing-masing).

i. Sedangkan menurut Flippo (1987), criteria kinerja yang paling umum digunakan untuk menilai atau mengukur kinerja individu pegawai meliputi empat faktor yaitu:

a. Kualitas atau mutu kerja: yaitu ketepatan,keterampilan,keteli tian, dan kerapian hasilkerja;

b. Kuantitas kerja: yaitu tidak hanya menyangkut tugastugas regular,tetapi juga kecepatan dalam menyelesaikan tugas- tugas ekstra atau mendesak.

c. Ketangguhan atau keuletan,yaitu meliputi mengikuti perintah, kebiasaan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dankehadiran.

d. Sikap atau attitude yaitu sikap terhadap perubahan pekerjaan dan terhadap teman kerja,serta kerjasama. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini kinerja organisasi akan diukur dari : kualitas, *Ability* (kemampuan), Kuantitas Kerja, Ketangguhan danSikap.

5. Pengaruh Pemberdayaan terhadap kinerjapegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Menurut Dale Yoder, Alfred Laitener dan Joseph triffin (dalam sartono : 211:11) tujuan pemberdayaan pegawai adalah untuk menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan mengubah sikap. Beranjak dari pendapat tersebut diatas maka pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan yang luas terutama yang berkaitan dengan pekerjaan serta memiliki prilaku yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

6. Hubungan antara Pemberdayaan Pegawai dengan Kinerja

Menurut Steers (1987), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) kemampuan, kepribadian dan minatkerja
b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorangpekerja
c) Tingkat motivasipekerja

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan ditengarai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena salah satu indikator pemberdayaan adalah kemampuan pegawai dalam menerima pendelegasian wewenang dari atasan. Sedangkan Nurwening (2002) menjabarkan bahwa pemberdayaan merupakan alat penting untuk memperbaiki kinerja bisnis melalui distribusi pembuatan keputusan dan tanggung jawab dengan harapan dapat mendorong keterlibatan karyawan.

B. TinjauanEmpiris

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interprestasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif. Maka dari itu tinjauan empiris sebagai berikut:

1. Hendryk Parulian Habeahan (2020), Pengaruh Pemberdayaan SDM, Perencanaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja.
2. Erna Suriyani (2018), Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Hayuran Kabupaten Hulu Sungai Tengah, Temuan penelitian yang berada pada taraf signifikan 5% terbukti proved memiliki efek pemberdayaan karyawan yang dilihat dari keinginan untuk kinerja Kantor Kecamatan Haruyan, sedangkan untuk 1% ternyata pemberdayaan pegawi tidak mempengaruhi kinerja organisasi. Pada taraf signifikan 5% terbukti berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan dilihat dari kepercayaan terhadap kinerja organisasi, sedangkan untuk 1% tidakberpengaruh.
3. Fitria , Bindarto (2019), Pengaruh Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe , Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe, (2)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe, (3) Keterlibatan Kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe.

4. AGUS HENDRARTO (2020), Analisis Pengaruh Motifasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Pemberdayaan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum motivasi kerja, beban kerja, kompetensi, pemberdayaan pegawai serta kinerja Aparatur Sipil Negara berada pada kriteria kurang baik. Terdapat pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap pemberdayaan pegawai baik secara simultan maupun parsial dan pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi JawaBarat.
5. Elfrida Desiderata Naihati (2019), Pengaruh Pemberdayaan Dan Kualitas Pegawai Negeri Sipil Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara. Hasil analisis inferensial menunjukkan koefien determinasi dengan nilai R2 , sebesar 0,769 artinya kontribusi atau sumbangan variabel Pemberdayaan (X1) dan Kualitas PNS (X2) terhadap terhadap Efektivitas Organisasi pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten TTU sebesar 76,9% sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini. Hasil uji hipotesis secara parsial variabel Pemberdayaan dan kualitas PNS berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi, dengan nilai

signifikansi variable pemberdayaan 0,009. Variabel kualitas PNS sebesar 0,000 dan secara simultan nilai signifikan 0,000, di mana nilai signifikansi ketiganya < dari alfa 0,05 atau 5%.

C. KerangkaPikir

Gambar 2.1 Kerangka pikir

Faktor pemberdayan menurut Cudron dalam Eka Sudarsuman,2004 :

a) Manajemen tidak bisa menyediakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan hanya memperoleh pandangan tentang kerja dan hanya ikut terlibat dalam aktifitaspekerjaan.

b) Karyawan cenderung untuk menolak program pemberdayaan ketika mereka tidak tahu apa yang harus dia kerjakan nantinya. Keadaan ini dikarenakan tidak ada informasi yang jelas bagi karyawan itusendiri.

c) Ketidaktahuan dan ketidakmampuan karyawan untuk mnegerjakan pekerjaan secara baik. Dalam hal ini ketrampilan dan kemampuan karyawan menjadi sesuatu yang penting.

Faktor Kinerja Organisasi menurut Filippo (1987) :

a. Kualitas atau mutu kerja: yaitu ketepatan,keterampilan,keteli tian, dan kerapian hasil kerja;

b. Kuantitas kerja: yaitu tidak hanya menyangkut tugastugas regular.tetapi juga kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra ataumendesak.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

c. Ketangguhan atau keuletan,yaitu meliputi mengikuti perintah, kebiasaan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dankehadiran.

d. Sikap atau attitude yaitu sikap terhadap perubahan pekerjaan dan terhadap teman kerja,serta kerjasama. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini kinerja organisasi akan diukur dari : kualitas, *Ability* (kemampuan), Kuantitas Kerja, Ketangguhan dan Sikap.

D. Hipotesis

Secara sederhana, hipotesis dapat dilihat sebagai pernyataan kesimpulan sementara yang diajukan oleh seorang peneliti untuk diuji melalui proses penelitian yang hendak dilakukannya. Tentu saja hipotesisi dirumuskan terlebih dahulu setelah melakukan studi pendahuluan (*Explorative Studi*) serta penelaahan awal terhadap teori- teori atau konsep-konsep yang dianggap relevan, peneliti dapat menduga-duga kesimpulan yang akan diperoleh. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu Diduga bahwa Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu polulasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian KabupatenBantaeng.

B. Lokasi Dan WaktuPenelitian

Penelitian dan pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Penelitan ini dialaksanakan kurang lebih 2 bulan, mulai dari bulan Oktober-November 2021.

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena dengan metode kuantitatif maka peneliti dapat mengetahui hasil analisis data dengan efisien serta dapat mengukur sejauh mana pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng.

D. Definisi Variabel

Teoritis Variabel dapat didevinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Jadi variable penelitian pada dasarnya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

adalah segala sesuatu yang bebentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan dari apa yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan bahwa variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, terdapat dua variable yaitu:

a. Variabel Independen (X): Variabel ini sering disebut sebagai variable stimulus, predikator, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan Pegawai.

b. Variabel Dependen(Y): sering disebut sebagai variable output,kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya Variabel bebas. Adapun Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Adapun definisi variabel yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel
1.	Pemberdayaan Pegawai	Pemberdayaan adalah pelibatan pegawai yang benar-benar berarti, sehingga pegawai benar-benar mampu melaksanakan pekerjaan dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta dalam pemecahan masalah. Pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam diri setiap pegawai, sehingga pemberdayaan pegawai tidak hanya berupa pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan telah dimiliki oleh organisasi saja, akan tetapi juga merupakan pengembangan kekuasaan.
2.	Kinerja Organisasi	kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

E. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng, yang berjumlah 67 orang yang terdiri dari Pegawai ASN sebanyak 26 orang dan tenaga kontrak sebanyak 41 orang.

Teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 67 orang pegawai Dinas Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng.

F. Teknik PengumpulanData

Teknik pengumpuln data adalah cara atau usaha yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan infomasi secara sistematis. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Observasi

   Observasi merupakan pengamatan yang sebuah studi kasus atau pembelajaran yang dilakukan dengan sengaja, terarah, urut, dan sesuai pada tujuan.

2. Kuesioner (Angket)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dariresponden.

3. Dokumen

   Menurut Sugiyono, dokumen dapat berupa bentuk tulisan, gambar

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

dan karya. Dokumen berasal dari barang-barang tertulis pada dasarnya merupakan segala bentuk sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian. Penggunaan metode dokumen ini juga untuk memperkuat dan mendukung informasi yang didapatkan dari hasil angket atau kuesioner.

G. InstrumentPenelitian

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketetapan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen:

1. Dokumen

   Instrumen yang digunakan yaitu:

   a. Daftar nama-nama yang terlibat dalampenelitian

   b. Handpone (kamera) berfungsi untuk memotret kegiatan dalam kegiatan penelitian.

   c. Flashdisk berfungsi untuk menyimpan filepenelitian.

2. Kuesioner(Angket)

   Instrumen yang digunakan yaitu Pedoman Angket

   Jawaban setiap instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata- kata antata lain:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a) Sangat Setuju (SS) = 4

b) Setuju (S) = 3

c) Ragu-Ragu (RR) = 2

d) Tidak Setuju (TS) = 1

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas dalam konteks ini adalah sejauh mana perbedaan yang didaptkan melalui alat pengukuran mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.

a. Adapun Reliabilitas berasal dari kata dalam bahasa inggris rely, yang berarti percaya, dan reliable yang artinya dapat dipercaya/diandalkan. Dengan demikian reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan. Keterpercayaan berhubungan dengan ketetapan dan konsisten. Instrumen dikatakan dapat dipercaya atau reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten. Untuk Data yang diambil memiliki kesamaan yangtinggi.

b. Data cenderung berpusat pada skor terendaha ataupun tinggi.

2. UjiHipotesis

Uji hipotesis regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh satu variabel Independen

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

(X) terhadap suatu variabel dependen (Y) meliputi perhitungan model persamaan, uji signifikansi dan uji analisis sederhana. Dalam penggunaan rumus matematika analisis regresi linear sederhana dapat menggunakan angka kasar maupun menggunakan simpangan. Untuk mendapatkan hasil analisis tersebut dapat dihitung dengan rumus:

mendapatkan hasil analisis tersebut dapat dihitung dengan bantuan SPSS 26 For Windows.

3. UjiNormalitas

Uji normalitas data adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal, sedangkan untuk uji statistik non parametrik sering mengabaikan uji normalitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi suatu data distribusi secara normal atau tidak normal, yaitu:

a. Kesenjangan data yang tinggi.

Gambar 3.1 Rumus analisis regresi linear sederhana

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Kinerja Organisasi

X : Pemberdayaan Pegawai

a : Variabel Konstan

b : Koefisien arah regresi linear

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penlitian

1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan Atau Lembaga

Kementerian Komunikasi dan Informatika, sebelumnya bernama "Departemen Penerangan" (1945-1999), "Kementerian Negara Komunikasi dan Informasi" (2001-2005), dan Departemen Komunikasi dan Informatika (Depkominfo) (2005-2009).

Setelah proklamasi kemerdekaan dibentuk Lembaga Penerangan yang secara fungsional menjalankan kebijakan, pola dan pedoman penerangan dengan tujuan (1) membela dan mempertahankan kemerdekaan, (2) mengajak rakyat agar turut serta mempertahankan dan mengisi kemerdekaan serta (3) memperkenalkan Republik Indonesia di dan ke luar negeri. Selama periode 1959-1965, sesuai Haluan Pembangunan Nasional sebagai ketetapan MPRS, Departemen Penerangan dibentuk untuk menyelenggarakan penerangan melalui media penerangan antara lain radio, film, *toestel* dan foto, percetakan, kendaraan, mesin stensil, dan mesinketik.

Masa Reformasi

Pada awal masa reformasi, tugas dan fungsi Departemen Penerangan tidak banyak berubah. Kelembagaan penerangan dipertahankan mulai dari tingkat pusat sampai provinsi dengan nama kantor wilayah departemen penerangan dan biro humas provinsi. Pasca pemberlakuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Transformasi Digital

Dinamika teknologi informasi dan perkembangan ekonomi digital membuat Kementerian Komunikasi dan Informatika fokus untuk melakukan percepatan pemerataan infrastruktur digital berupa akses telekomunikasi dan jaringan internet. Selain terjadi perubahan nomenklatur, pada akhir tahun 2006, Kementerian Kominfo menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 1006/KMK.05/2006 tentang Penetapan Balai Telekomunikasi dan Informatika Perdesaan(BTIP).

Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Bantaeng No. 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Adapun Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut:

(1) Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian menyelenggarakan fungsi:

a. Perumusan kebijakan daerah dibidang Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian;
b. Pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Komunikasi, Informatika, Statistik danPersandian;
c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah dibidang Komunikasi, Informatika, Statistik danPersandian;
d. Pelaksanaan administrasi dibidang Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian;dan
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas danfungsinya

2. Visi dan Misi Organisasi

(a). Visi Instansi

Terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandir, dan berkepribadian gotong royong.

(b). Misi Instansi

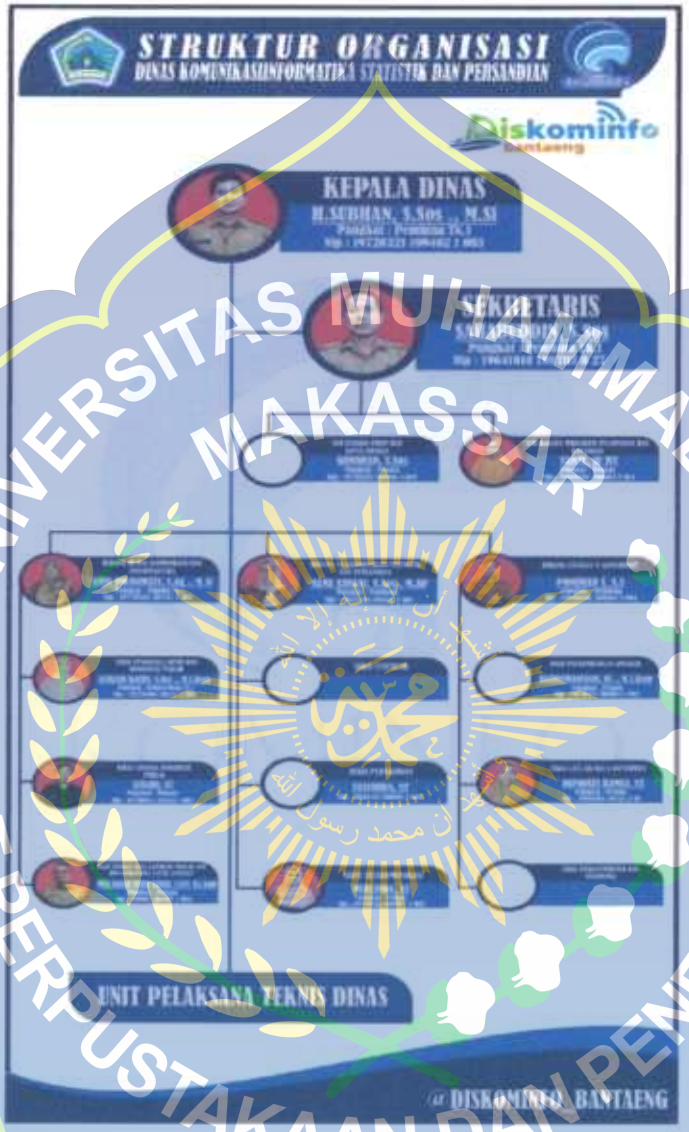
1. Mewujudkan tata Kelola komunikasi dan informatika yang sehat, efisien, dan aman
2. Meningkatkan akses masyarakat terhadapinformasi
3. Menciptakan sumber daya TIK yang unggul, produktif dan berdayasaing
4. Menyediakan dukungan TIK dalam rangka pencapaian fokus pembangunan pemerintah Indonesi

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Struktur Organisasi dan JobDescription

a. Struktur organisasi

Gambar 4.1 Struktur organisasi



b. Job Description

Description jabatan ini merupakan suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, dimana suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KEPALA DINAS

(1) Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(2) Uraian Tugas Kepala Dinas sebagai berikut:

a. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan penyelenggaraan kebijakan serta menyusun Renstra Dinas sesuai dengan visi dan misidaerah;

b. Melaksanakan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di Bidang Komunikasi, Informatika, Statistik danPersandian;

c. Menyelenggarakan pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Pengembangan Karir dan Pengembangan SDMAparatur;

d. Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan analisis kebutuhan aparatur dan rekruitmenaparatur;

SEKRETARIAT

(1) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas mengkoordinasikan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan tugas kesekretariatan meliputi program dan pelaporan, kepegawaian dan keuangan, serta pemberian pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur dalam lingkupDinas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

(2) Uraian Tugas Sekretaris sebagaiberikut:

a. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan, serta Sub Bagian Umum dan KepegawaianDinas;

b. Mengkoordinasikan dan menyusun rencana kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaantugas;

c. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Perencanaan, Keuangan danPelaporan;

d. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Bagian Umum dan Kepegawaian;

Kasubbag. Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian meliputi pengelolaan tugas rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan dan aset, kepegawaian dan tugas umum lainnya, serta mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas bidang administrasi umum dan kepegawaian.

(1) Uraian Tugas Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaiberikut:

a. Menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis bidang umum dankepegawaian;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Menyusun rencana operasional program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

c. Membina dan mengelola pelaksanaan urusan rumah tangga dan keamanan lingkungandinas;

d. Membina dan mengelola pelaksanaan surat menyurat meliputi surat masuk dan surat keluar sertakearsipan.

BIDANG HUMAS, KOMUNIKASI DAN INFORMASI

(1) Bidang Humas, Komunikasi dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian serta evaluasi kegiatan pelayanan pengelolaan opini publik, pengelolaan media komunikasi publik dan sumber daya komunikasi publik dan hubungan kerja sama antarlembaga;

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, maka Kepala Bidang Komunikasi dan Informasi mempunyai fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Humas, Komunikasi dan Informasi sebagai pedoman dalam pelaksanaantugas;

b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan sehingga pelaksanaan tugas berjalanlancar;

c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan untuk mengetahui tugas-tugas yang telah dan belum dilaksanakan;

Seksi Pengelolaan Opini dan Informasi Publik

(1) Seksi Pengelolaan Opini dan Informasi Publik mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Humas, Komunikasi dan Informasi dalam menyiapkan bahan penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

pelaksanaantugas;

(2) Seksi Pengelolaan Opini dan Informasi Publik mempunyai Uraian Tugas sebagaiberikut:

a. Menyusun pedoman rencana kegiatan Seksi Pengelolaan Opini dan Informasi Publik sebagai pedoman pelaksanaantugas;

b. Menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan opini dan informasipublik;

c. Mengelola aspirasi publik lingkup Pemerintah KabupatenBantaeng;

Seksi Layanan Informasi Publik

(1) Seksi Layanan Informasi Publik mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Humas, Komunikasi dan Informasi dalam menyiapkan bahan yang berhubungan dengan Pelaksanaantugas;

(2) Seksi Layanan Informasi Publik mempunyai Uraian Tugas sebagaiberikut:

a. Menyusun pedoman rencana kegiatan seksi layanan informasi publik sebagai pedoman pelaksanaantugas;

b. Menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan layanan informasi publik;

c. Mengembangkan Kemitraan Komunikasi dengan media diDaerah;

d. Menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria layanan informasipublik;

BIDANG STATISTIK, PERSANDIAN DAN TELEKOMUNIKASI

(1) Bidang Statistik, Persandian dan Telekomunikasi mempunyai tugas

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan dibidang Statistik, Persandian danTelekomunikasi:

(2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Statistik, Persandian dan Telekomunikasi mempunyai fungsi:

a) Penyiapan rumusan kebijakan tata kelola persandian, statistik, dan telekomunikasi;

b) Penyiapan rumusan norma dan standar tata kelola persandian, statistik, dan telekomunikasi;

c) Penyiapan implementasi kebijakan tata kelola persandian, statistik, dan telekomunikasi;

d) Pelaksanaan pengamanan sinyal dari upaya penyadapan;

Seksi Statistik

(1) Seksi Statistik mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Statistik, Persandian dan Telekomunikasi dalam menyiapkan penyusunan bahan yang berhubungan dengan Bidangtugasnya.

(2) Seksi Statistik mempunyai Uraian Tugas sebagai berikut:

a. Menyusun bahan rencana kerja sesuai dengan lingkupkerjanya;

b. Menyiapkan bahan pelaksanaan kegiatan perencanaan pembangunan dibidang statistik;

c. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pedoman, standar, prosedur dan kriteria bidangstatistik;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Seksi Persandian

(1) Seksi Persandian mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Statistik, Persandian dan Telekomunikasi dalam menyiapkan penyusunan bahan yang berhubungan dengan bidangtugasnya.

(2) Seksi Persandian mempunyai Uraian Tugas sebagaiberikut:

a. Mencari, mengumpulkan, menghimpun dan mengolah data serta informasi yang berhubungan dengansandi;

b. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis dibidangsandi;

c. Mengelola dan mengklasifikasi informasi milik pemerintahdaerah;

Seksi Telekomunikasi

(1) Seksi Telekomunikasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Statistik, Persandian dan Telekomunikasi dalam menyiapkan penyusunan bahan yang berhubungan dengan Bidangtugasnya.

(2) Seksi Telekomunikasi mempunyai Uraian Tugas sebagaiberikut:

a. Menyusun rencana dasar teknis telekomunikasidaerah;

b. Menyusun pedoman program kegiatan dan saranatelekomunikasi;

c. Memberikan Rekomendasi Perizinan penyelenggaraan jaringan telekomunikasi, telekomunikasi khusus dan kewajiban pelayanan universaltelekomunikasi;

BIDANG LAYANAN e-GOVERNMENT

(1) Bidang Layanan e-Government mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

dibidang pengembangan ekosistem e-Government, serta tata kelola e-Government, monitoring, evaluasi kegiatan penyusunan bahan kebijakan teknis dan fasilitasi pengembangan layanan e-Government serta infrastruktur danteknologi;

(2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Layanan e-Government mempunyaifungsi:

a Penyiapan bahan perumusan kebijakan dibidang pengembangan aplikasi, pengembangan ekosistem e-government, serta tata kelola e-governmentdi Kabupaten;

b Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang pengembangan aplikasi, pengembangan ekosistem e-government, serta tata kelola e-government di Kabupaten;

c Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan di bidang pengembangan aplikasi, pengembangan ekosistem e-government, serta tata kelola e-government diKabupaten;

d Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang pengembangan aplikasi, pengembangan ekosistem e-government, serta tata kelola e-government diKabupaten;

Seksi Pengembangan Aplikasi

(1) Seksi Pengembangan Aplikasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Layanan e-Government dalam menyiapkan penyusunan bahan yang berhubungan dengan Bidangtugasnya.

(2) Seksi Pengembangan Aplikasi mempunyai rincian tugas sebagaiberikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Menyusun rencana kegiatan layanan pengembangan aplikasi sebagai pedoman dalam pelaksanaantugas;

b. Melakukan penyiapan penyusunan kebijakan layanan pengembanganaplikasi;

c. Melakukan penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria layanan pengembanganaplikasi;

d. Melakukan penyiapan penyusunan dan pelaksanaan layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik & suplemen yangterintegrasi.

UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS

UPT Dinas bertugas untuk membantu Kepala Dinas dalam pelaksanaan urusan teknis operasional dilapangan.

Tata Kerja

(1) Dalam melaksanakan tugas pokok dan funginya, Kepala Dinas, Sekretaris, KepalaBidang,KepalaSubBagian,KepalaSeksi,Kepala UPT Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi di lingkungan Pemerintah Daerah serta Instansi lain diluar Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing;

(2) Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala UPT Dinas wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan dan melaporkan kepada KepalaDinas;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

(3) Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala UPT Dinas bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasi bawahan masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugasbawahannya;

(4) Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala UPT Dinas wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggungjawab pada Kepala Dinas serta menyampaikan laporan berkala tepatwaktu;

B. Hasil Penelitian (Penyajian Data)

a. Deskriptif Identitas Responden

Data deskriptif responden dapat menggambarkan beberapa kondisi responden dalam hal ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng, dapat ditampilkan secara deskriptif. Pada data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan sebagai objek penelitian atau dengan kata lain data deskriptif yang dapat menggambarkan tentang keadaan jenis kelamin responden, umur responden dan pendidikan. Kuesioner yang telah diisi sebanyak 67 responden, kemudian dikomplikasi dan diolah menjadi data penelitian yang dapat membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian tersebut. Penyajian data karakteristik responden bertujuan agar dapat mengenal cin-ciri khusus yang dimiliki responden sehingga memudahkan penulis untuk mengadakan analisis data. Karakteristik responden penelitian ini dapat dilihat melalui uraian berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1. **Komposisi responden menurut usia**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia

No	Kategori (usia)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	18-25 tahun	17	25,37%
2.	26-30 tahun	30	44,77%
3.	31-40 tahun	12	17,91%
4.	> 40 tahun	8	11,49%
	Jumlah	**67**	**100%**

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel yang tertera maka dapat ditunjukkan bahwa dari 67 pegawai atau responden, umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 20-30 tahun yakni sebanyak 30 orang atau 44,77%, kemudian responden yang berumur antara 18-26 tahun yakni sebanyak 17 orang atau 25,37%, selanjutnya responden yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 17,91%, dan responden yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 8 orang atau 11,49%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng, adalah berusia 26-30 tahun.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Komposisi Responden Menurut JenisKelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut jenis kelamin yang dapat disajikan pada tabel berikut yaitu:

Tabel 4.2 Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Preaentase (%)
1.	Wanita	41	61,19%
2.	Pria	26	38,80%
	Total	67	100%

Sumber : Data Olah Spss Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 67 responden yang diteliti, maka responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 41 oarang atau 61,19% kemudian untuk jenis kelamin pria sebanyak 26 orang atau 38,80%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng sebagian besar adalah wanita.

3. Komposisi responden menurut statuspendidikan

Dari penyebaran kuesioner dapat diketahui komposisi responden menurut status pendidikan yang disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.3 Komposisi Responden Menurut Status Pendidikan

No	Status Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	SMP	1	1,49%
2.	SMA	11	16,41%
3.	Sarjana / S1	21	31,34%
4.	Master / S2	30	44,77%
5.	D3	4	5,98%
JUMLAH		**67**	**100%**

Sumber : Data Diolah SPSS 24, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan dari 67 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir yakni master/S2 sebanyak 30 orang atau 44,77% responden, kemudian pendidikan sarjana/S1 sebanyak 21 orang atau 31,34% responden, selanjutnya pendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 16,41% responden, adapun Pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 5,98%, dan yang terakhir Pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 1,49%. Dari hal tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng mempunyai Pendidikanmaster/S2.

b. Deskriptif Hasil Penelitian

Berikut data hasil angket dari penelitian yang berjudul pengaruh pemberdyaan pegawai terhadap kinerja organisasi pasa dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah pernyataan dari masing-masing variabel sebanyak 7 nomor sehingga secara total pernyataan secara keseluruhan sebanyak 14 nomor. Pengumplan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

data mulai dari dilaksanakannya penelitian dan menyebarkan kuesioner selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data skunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, uraian tugas dan tanggung jawab dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai.

c. Pemberdayaan Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskriptif data mengenai Pemberdayaan Pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Jawaban Responden Pemberdayaan Pegawai (X)

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya dapat menyesuaikan diri dalam melakukan pekerjaan	28	39	–	–	–
2.	Saya merasa atasan selalu bersikap baik kepada pekerjaan pegawai	30	37	–	–	–
3.	Atasan sudah menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerjapegawainya	21	41	–	–	–
4.	Selalu ingin menjadi bagian setiap pengambilankeputusan	31	36	–	–	–
5.	Saya merasa fasilitas yang ada dapat membantu saya dalam bekerja	28	38	1	–	–
6.	Saya dapat menyelesaikan seumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	33	34	–	–	–
7.	Saya memiliki sikap kerja yang meyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas	27	38	2	–	–

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

d. Kinerja Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diperoleh deskriptif data mengenai Kinerja Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Organisasi (Y)

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Selalu berusaha mencapai target yang akan dicapai	21	46	–	–	–
2.	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki	23	44	–	–	–
3.	Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	25	42	–	–	–
4.	Saya sudah menjalankan semua aturan yang telah ada	22	45	–	–	–
5.	Selalu ingin menjadi bagian setiap pengambilan keputusan	–	16	43	8	–
6.	Pegawai memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka	18	48	–	–	–
7.	Memiliki strategi dalam pencapaian pekerjaan atau hasil	17	50	–	–	–

C. Pembahasan

Analisis Data Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng terlebih dahulu diolah data melalui program SPSS. Dari analisis data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

seberapa besar pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi.

a. Uji Validitas danReliabilitas

• UjiValiditas

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui kevalidan angket koesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden, data yang baik untuk dijadikan instrumen penelitian adalah data yang valid. Suatu penelitian dalam penentuan valid atau tidaknya suatu instrumen yang digunakan, jika ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid jika memiliki nilai *signifikansi* <0.05 sedangkan jika nilai *signifikansi* > 0.05 maka berkesimpulan tidak valid. Berikut uji validitas variabel independen dan variabel dependen dalam penelitianini.

1) Uji Validitas Variabel PemberdayaanPegawai

Tabel 4.6 Uji Validitas

Communalities

	Initial	Extraction
p1	1.000	.001
p2	1.000	.453
p3	1.000	.464
p4	1.000	.044
p5	1.000	.006
p6	1.000	.518
p7	1.000	.168

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Berdasarkan dari hasil uji data validitas pada table 4.6 diatas maka semua instrumen penelitian dapat dikatakan valid karena memiliki nilai *signifikansi* < 0,05.

2) Uji validitas variabel kinerja organisasi

Tabel 4.7 Uji Validitas

Communalities		
	Initial	Extraction
p1	1.000	.001
p2	1.000	.453
p3	1.000	.464
p4	1.000	.044
p5	1.000	.006
p6	1.000	.518
p7	1.000	.168

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji data validitas pada table 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari masing-masing pernyataan < 0,05 yang berarti bahwa instrumen ini dapat dikatakan valid.

- Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Uji realibilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi angket, koesioner yang digunakan oleh peneliti adalah angket sehingga koesioner tersebut dapat dihandalkan. Uji realibilitas dilakukan setelah item soal dinyatakan valid, angket koesioner dikatan baik dan berkualitas apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya.instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *cronch alpha* >0,7. Berikut uji realibilitas variabel independen dan variabel dependen dari penelitian ini:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

• Uji Reliabilitas Variabel PemberdayaanPegawai

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.131	.145	7

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji data reliabilitas pada table 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* ialah 0,131 yang dapat diartikan bahwa instrumen penelitian ini reliabel karena 0,131 > 0,7.

• Uji Reliabilitas Variabel KinerjaPegawai

Berdasarkan hasil uji data reliabilitas pada table 4.9 dbawah menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah 0,131 yang berarti instrumen penelitian ini reliabel karena 0,131 >0,7

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.131	.145	7

sumber Data: Hasil Output SPSS 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Uji NormalitasData

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah *One sampel kolmogrof-smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai P > 0,05 maka dinyatakan normal

Jika nilai P < 0,05 maka dinyatakan tidak normal

Berdasarkan *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* pada table 4.10 dibawah menunjukkan bahwa nilai *P-Value* atau taraf signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai *P Value* 0,200 >0,05 berarti data berkesimpulan normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29272119
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.072
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

c. **UjiHipotesis**

Uji hipotesisi yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear sderhana dengan bantuan SPSS 26. Berikut ini hasil yang telah diperoleh setelah melakukan olah data.

- ModelSummary

Tabel 4.11 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.121[a]	.015	.000	1.30263

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

Model summary digunakan untuk mengtahui besar kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R* = 0,121[a], *R Square* = 0,015, *Adjusted RSquare* = 0,000, *Std. Error ofthe Estimate* = 1,30263. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng dapat dilihat dari nilai *R Square* = 0,015 atau setara dengan 15% dan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

d. Annova

Tabel 4.12 Annova

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.646	1	1.646	.970	.328[b]
	Residual	110.294	65	1.697		
	Total	111.940	66			

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

Tabel annova digunakan untuk menguji apakah model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk menguji apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupatenbantaeng.

H_0 : pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupatenbantaeng.

H_1 : pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupatenbantaeng.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berdasarkan dari data table annova 4.12 diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} (0,970) < F_{tabel} (3,989) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,328. Maka dapat diartikan bahwa model annova atau regresiilinear sederhana dapat digunakan sebagai analisa pengaruh pemberdayaan pegawai (X) terhadap kinerja organisasi (Y).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a.Koeisien

Tabel 4.13 Koefisien

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.538	3.489		7.320	.000
	pemberdayaan	.111	.113	.121	.985	.328

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasiloutput pada table 4.13 diatas dapat diketahui persamaan linear sederhana yaitu, Y = 25,538 + 0,111 X. Berdasarkan dari tabel koefisien maka dapat diuji t dan teknik probabilitas.

HO = Pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng

H1 = Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel koefisien diatas diperoleh nilai T_{hitung} (0,985) < T_{tabel} (1,997) dengan taraf signifikansi 0,328 < 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Pembahasan

Pembahasan tersebut dalam penelitian ini dapat bertujuan untuk menganalisis seluruh hasil pengujian dan hasil teknis pengumpulan data, dan hasil yang meliputi hasil pengukuran kuesioner, observasi dan teknik pengujian hasil data pada saat di lapangan, dimana topik dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika,Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng, berikut adalah hasil pembahasan yang dimaksud.

Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian dan statistik. Pada dasarnya setiap lembaga atau perusahaan menginginkan Pemberdayaan pada pegawainya untuk meningkatkan Kinerja Organisasi pada kantor.

Sehubung dengan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti, maka data gambaran tersebut dapat dikonversikan dan dielaborasi dengan hasil pengujian statistik, dalam hal ini bertujuan agar dapat melihat secara statistik proses pengaruh Pemberdayaan Pegawai yang diterapkan pada kantor Dinas Komunikasi Informatika,Statistik dan Persandian apakah memiliki sumbansi pengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Koefisien X=0,111 menunjukkan bahwa Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif, dimana semakin baik Pemberdayaan Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika,Statistik dan Persandian maka Kinerja Organisasi terjamin akan semakin meningkat. Dari hasil Nilai Thitung untuk variabel Pemberdayaan Pegawai adalah sebanyak 0,985 sedangkan Ttabel dengan taraf (a) = 0,05, N-K-1 = 67-2 = 65 adalah sebesar 1,667. Berdasarkan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

kriteria pengujian Thitung < Ttabel , maka Ha ditolak dan Ho diterima dan tingkat signifikannya adalah 0,328 < 0,05. Yang berarti secara parsial variabel Pemberdayaan Pegawai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hendryk Parulian Habeahan (2020), *Pengaruh Pemberdayaan SDM, Perencanaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Batu Selatan*, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberdayaan SDM, perencanaan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja.

Erna Suriyani (2018), *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Hayuran Kabupaten Hulu Sungai Tengah*, Temuan penelitian yang berada pada taraf signifikan 5% terbukti proved memiliki efek pemberdayaan karyawan yang dilihat dari keinginan untuk kinerja Kantor Kecamatan Haruyan, sedangkan untuk 1% ternyata pemberdayaan pegawi tidak mempengaruhi kinerja organisasi. Pada taraf signifikan 5% terbukti berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan dilihat dari kepercayaan terhadap kinerja organisasi, sedangkan untuk 1% tidak berpengaruh.

Fitria , Bindarto (2019), *Pengaruh Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe* , Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pemberdayaan dan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe, (2) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe, (3) Keterlibatan Kerja berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitinan dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi melalui model rumus regresi linear sederhana diperoleh hasil Y = 25,53 + 0,111 X.. Sedangkan hasil dari perhitungan uji T dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana diperoleh T_{hitung} (0,985) < T_{tabel} (1,997) artinya bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng. Sedangkan melalui uji koefisien determinasi bahwa *R Square* = 0,015 atau setara dengan 15%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada dinas komunikasi informatika, statistik dan persandian kabupaten bantaeng. mempunyai pengaruh 15% sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja organisasinya maka semakin tinggi juga tingkat pemberdayaan pegawainya.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, peneliti memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk penyempurna penelitian selanjutnya, yaitu:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1. Dengan presentase 15% faktor pemberdayaan pegawai yang mempengaruhi kinerja organisasi maka pemberdayaan pegawai sekiranya perlu untuk di tingkatkan dengan memberikan pengarahan dan memberikan pemahaman pentingnya melakukan pemberdayaan pada pegawai di setiap kantor atauperusahaan.
2. Agar seluruh faktor mempengaruhi pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi maka perlu adanya pengaruh positif untuk memberikan pemikiran yang positif pula kepada para pegawai tentang pentingnya pemberdayaan pegawai terhadap kinerjaorganisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya atau pihak-pihak yang lainnya, jika ingin melakukan penelitian yang identik dengan penelitian ini, diharapkan untuk menambahkan variabel baru untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai agar lebih memberikan gambaran konstribusi yang lebih baik dari variabel yang akandigunakan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Bryson, John. M. 2007. *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Byars, L.L. and L.W., Rue, *Human Resources Management*, Mc Graw-Hill, New York, 2005.

Cokroaminoto. (2007). *Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan*. Diambil dari www.cokroaminoto.wordpress.com

Dale Yoder, Ph.D.et.al.; *"Handbook of Personnel Management & Labor Relations"*, Mc Graw-Hill Book Company, Inc., NewYork, Toronto, London,

Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat: kajian strategis pembangunan kesejahteraan sosial & pekerjaan sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2017).

Edwin B. Flippo. 1987.*Manajemen Personalia.Ahli Bahasa* : Moh.Mas'ud.Penerbit Erlangga.Jakarta.

Fitria, Fitria, and Bindarto Bindarto. *"Pengaruh Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kabupaten Konawe."* Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora 2.1 (2019):236-247.

Gibson & Donelly (1997). *Organisasi, Jilid I, edisi 5*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
Handoko, Hani T.2003: *Manajemen* , Jogjakarta, BPFE- UGM

Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Habeahan, Hendryk Parulian.(2020). *"pengaruh pemberdayaan sdm, perencanaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten labuhan batu selatan."* Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2.20.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Heriyawan, Mohammad Sapta, and Widhy Setyowati. 2015."*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).*"

Hendarto, Agus. 2020. "*Analisis pengaruh motovasi kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap pemberdayaan pegawai dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negsrs pada dinas bina marga dan penataan ruang provinsi jawa barat*". Diss. UNIVERSITAS PASUNDAN

Isrorina, Isrorina, and Widhy Setyowati.*2009. "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan."* Telaah Manajemen 6.1 : 249286.

Luthans, F . 1995. *Organizational Behavior*, Tokyo: Mc Graw-hill Kogakhusa. Ltd.

Mulyadi, dan Johny Setiawan, 1999. *Corporate Culture And Performance, Dampak Budaya Perusahaanterhadap Kinerja*. Prenhallindo, Jakarta

Naihati, Elfrida Desiderata. 2019.*"Pengaruh pemberdayaan dan kualitas pegawai negeri sipil terhadap efektivitas organisasi pada sekretariat daerah kabupaten timor tengah utara."* Jurnal Akrab Juara 4.2 : 42-53.

Rahmadian, Wahyudi. *"Pengaruh Pemberdayaan Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Tengah."* Katalogis 2.7.

Ratnasari, Sri Langgeng, MM SE, and Yenni Hartati. 2019.*Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit Qiara Media.

Rizaldi, Fahmi, and Bambang Suryono. 2015.*"Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya."* Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA) 4.10.

Siregar Syofyan.2013, *"Metodologi Penelitian Kuantitatif"*, Cet. IV; Jakarta: Kencana

Siswanto dan Suyanto. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi*, Cet. I; Klaten selatan: Bossscript.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *"Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi"*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.

Steers, R.M., *1987. Motivation And Work Behavior.* Fourth Edition. McGraawlHill. New York.

Sudarusman, Eka, 2004, *Pemberdayaan sebuah Usaha Memotivasi Karyawan,* Fokus Ekonomi, Vol.3, No.2

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cet. XXV;* Bandung: Alfabeta.

Suriyani, Erna. 2018. *"Pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi kantor kecamatan haruyan kabupaten hulu sungai tengah."* al-kalam jurnal komunikasi, bisnis dan manajemen 5.1: 120-133.

Tjiptono. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Analisa Penlaku Konsumen.* Yogyakarta: BPFE.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Kepada

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten

Bantaeng Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul MaqfiraRasyid

Nim : 105721124017

Prodi : Manajemen

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen, dengan judul " **PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA,STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN BANTAENG** "

Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaanpertanyaan kuesioner berikut ini (data terlampir). Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bapak/Ibu dapat saya jamin Demikianlah saya ucapkan terimah kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Bantaeng, November 2021

Peneliti,

Nurul Maqfira Rasyid

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Profil Responden

Mohon bantuan para Bapak/Ibu untuk dapat mengisi biodata ini. Apabila jawabannya merupakan pilihan salah satu dari jawaban yang ada silahkan Bapak/Ibu beri tanda centang (√) Pada kotak yang telahdisediakan.

1. JenisKelamin : Pria ☐ Wanita ☐

2. Usia : 18 –25Tahun ☐ 31-40Tahun ☐

26-30 Tahun ☐ > 40Tahun ☐

3. PendidikanTerakhir : SLTP ☐ SLTA ☐ D3 ☐

S ☐ S2 ☐ Lainnya ☐

A. Petunjuk PengisianKuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengancermat
2. Bapak/ Ibu tinggal beri tanda centang (√) pada kolom yang sesuai denganpilihan
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatifjawaban
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda centang (√) pada kolom yangsesuai
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

A. KeteranganJawaban

1. STS : Sangat tidaksetuju
2. TS : Tidaksetuju
3. RR : Ragu-Ragu
4. S :Setuju
5. SS : Sangatsetuju

Kuesioner Pemberdayaan Pegawai (X)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Selalu berusaha mencapai target yang akan dicapai					
2.	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki					
3.	Bisa melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan					
4.	Saya sudah menjalankan semua aturan yang telahada					
5.	Selalu ingin menjadi bagian setiap pengambilan keputusan					
6.	Pegawai memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka					
7.	Memiliki strategi dalam pencapaian pekerjaan atau hasil					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kuesioner Kinerja Organisasi (Y)

Isi dan beri centang pada pilihan jawaban

NO	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya dapat menyesuaikan diri dalam melakukanpekerjaan					
2.	Saya merasa atasan selalu bersikap baik kepada pekerjaan pegawai					
3.	Atasan sudah menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya					
4.	Saya dapat memahami semua pekerjaan yang diberikan					
5.	Saya merasa fasilitas yang ada dapat membantu saya dalambekerja					
6.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7.	Saya memiliki sikap kerja yang meyenangkan dan berusana konsentrasi pada tugas					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 2

Responden/Informan

.....

DATA TABULASI X (Pemberdayaan Pegawai)

No	Item Soal							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	5	4	4	5	5	32
2	5	5	5	4	3	5	5	32
3	5	5	5	4	5	5	4	33
4	4	5	5	4	5	5	4	32
5	4	4	5	4	5	5	4	31
6	5	5	5	5	5	5	4	34
7	4	5	5	4	4	5	4	31
8	4	4	4	5	4	5	4	30
9	4	4	4	5	4	5	4	30
10	4	4	5	5	4	5	4	31
11	4	4	4	5	4	5	4	30
12	5	4	4	5	4	5	4	31
13	4	4	4	5	4	5	4	30
14	4	4	4	5	4	4	4	29
15	5	4	4	5	4	4	4	30
16	5	4	4	4	4	4	5	30
17	4	4	4	5	5	4	4	30
18	5	4	4	4	5	5	4	31
19	5	5	4	5	4	5	4	32
20	5	5	5	4	5	5	4	33
21	5	5	5	4	5	4	4	32
22	4	4	5	4	5	4	5	31
23	4	4	4	4	4	4	5	29
24	5	4	4	4	5	4	5	31
25	5	4	4	4	5	4	5	31
26	5	5	4	4	5	4	5	32
27	5	4	4	4	4	4	5	30
28	4	5	4	5	4	4	5	31
29	4	5	4	4	4	4	3	28
30	4	5	4	5	4	4	4	30
31	4	5	4	4	4	4	4	29
32	4	5	5	5	5	5	4	33

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

33	5	5	5	4	5	5	4	33
34	5	5	4	5	5	5	4	33
35	5	4	5	5	5	4	5	33
36	4	4	4	5	5	4	5	31
37	4	5	4	5	5	4	5	32
38	4	5	4	5	5	4	3	30
39	5	4	4	5	5	4	4	31
40	5	4	4	5	5	4	5	32
41	5	4	5	4	4	4	5	31
42	5	4	4	5	4	4	5	31
43	4	4	4	4	5	4	4	29
44	5	4	4	4	4	4	4	29
45	4	4	5	4	4	4	5	30
46	4	5	5	5	4	5	4	32
47	4	5	5	4	4	5	4	31
48	5	5	5	5	4	5	5	34
49	4	4	5	4	4	5	4	30
50	4	4	5	4	4	4	4	29
51	4	4	4	5	4	5	5	31
52	5	4	4	4	4	4	5	30
53	4	5	4	4	4	4	4	29
54	4	4	4	5	4	4	4	29
55	4	4	4	4	4	5	5	30
56	4	4	4	4	4	5	4	29
57	5	4	4	4	4	5	4	30
58	4	5	4	4	5	5	4	31
59	5	5	4	4	5	5	4	32
60	5	5	4	5	4	5	5	33
61	5	5	4	5	4	5	5	33
62	4	5	4	4	4	5	5	31
63	4	5	4	5	5	4	5	32
64	4	4	4	4	5	4	4	29
65	4	4	4	4	5	4	4	29
66	4	5	4	5	5	5	5	33
67	4	4	4	5	4	4	5	30

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Data Variabel Y (Kinerja Organisasi)

No	Item Soal							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	4	4	3	5	4	29
2	4	5	4	4	3	5	4	29
3	4	4	4	4	3	5	4	28
4	4	4	4	4	3	4	4	27
5	4	4	4	4	3	4	4	27
6	5	4	5	4	4	4	4	30
7	4	4	5	4	4	4	4	29
8	4	4	5	4	2	4	4	27
9	4	4	5	5	2	4	4	28
10	4	4	5	5	2	4	4	28
11	4	5	4	5	3	4	4	29
12	5	5	4	5	3	4	4	30
13	5	4	4	4	3	4	4	28
14	5	4	4	4	3	4	4	28
15	5	4	4	4	3	4	4	28
16	5	4	5	4	3	4	4	29
17	5	4	5	4	4	4	4	30
18	4	4	5	4	4	5	4	30
19	4	4	5	5	4	5	5	32
20	4	4	5	4	4	5	5	31
21	4	5	5	4	3	4	5	30
22	4	4	5	4	3	4	5	29
23	4	4	4	4	4	5	5	30
24	5	4	4	5	2	5	5	30
25	5	4	5	5	3	5	4	31
26	5	5	4	5	3	5	4	31
27	5	4	4	5	3	4	4	29
28	4	5	4	5	3	4	5	30
29	4	5	4	5	4	4	5	31
30	4	5	4	5	4	4	5	31
31	4	5	4	4	4	4	4	29
32	5	5	5	5	2	4	4	30
33	5	4	4	4	3	5	4	29
34	5	4	4	4	3	5	4	29
35	5	4	4	4	3	4	4	28

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

36	4	4	4	4	3	5	4	28
37	4	5	4	4	3	5	4	29
38	4	4	5	4	3	4	4	28
39	4	4	5	5	3	4	4	29
40	4	4	5	4	3	4	4	28
41	4	4	5	4	3	4	4	28
42	4	4	5	4	3	4	4	28
43	4	4	4	4	3	4	4	27
44	5	4	4	4	3	4	5	29
45	4	4	5	4	3	4	5	29
46	4	5	4	4	3	4	4	28
47	4	5	4	4	4	4	4	29
48	4	5	4	4	4	4	4	29
49	4	4	4	4	2	4	4	26
50	4	4	4	4	2	4	4	26
51	4	5	4	5	3	5	4	30
52	5	4	4	5	4	4	4	30
53	4	5	4	5	4	4	4	30
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	5	4	4	4	4	29
56	4	4	5	4	3	4	4	28
57	5	4	5	4	3	4	5	30
58	5	5	5	4	3	4	5	31
59	5	5	4	4	3	4	5	30
60	5	5	5	5	3	4	4	31
61	4	5	4	4	3	4	4	28
62	4	5	4	4	3	5	4	29
63	4	5	4	4	3	5	4	29
64	4	4	4	5	3	4	4	28
65	4	4	4	5	3	4	5	29
66	4	4	4	5	2	2	5	26
67	4	4	4	5	3	5	5	30

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

1). Uji Validitas Variabel PemberdayaanPegawai

Tabel 4.6 UjiValiditas

Communalities

	Initial	Extraction
p1	1.000	.001
p2	1.000	.453
p3	1.000	.464
p4	1.000	.044
p5	1.000	.006
p6	1.000	.518
p7	1.000	.168

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

2). Uji validitas variabel kinerja organisasi

Tabel 4.7 Uji Validitas

Communalities

	Initial	Extraction
p1	1.000	.001
p2	1.000	.453
p3	1.000	.464
p4	1.000	.044
p5	1.000	.006
p6	1.000	.518
p7	1.000	.168

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3). Uji reabilitas variable Kinerja Organisasi

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.131	.145	7

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

4). Uji reabilitas variable Kinerja Organisasi

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.131	.145	7

Sumber Data: Hasil Output SPSS 26

1). Uji Normalitas Data

Tabel 4.10 Uji Normalita Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29272119
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.072
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a. Model Summary

Tabel 4.11 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.121[a]	.015	.000	1.30263

a. Predictors: (Constant),pemberdayaan

b. Dependent Variable:kinerja

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

b. Annova

Tabel 4.12 Annova

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.646	1	1.646	.970	.328[b]
	Residual	110.294	65	1.697		
	Total	111.940	66			

a. Dependent Variable:kinerja

b. Predictors: (Constant),pemberdayaan

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

c. Koefisien

Tabel 4.13 Koefisien

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.538	3.489		7.320	.000
	Pemberdayaan	.111	.113	.121	.985	.328

a. Dependent Variable:kinerja

Sumber Data : Hasil Output SPSS 26

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 3

Surat Penelitian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2273/05/C.4-II/VII/42/2021 — Makassar, [illegible] Oktober 2021 M
Lamp : -
H a l : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng

di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini:

N a m a : **Nurul Maghfira Rasyid**
Stambuk : 10573[illegible]
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Penelitian : *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM [illegible]

Tembusan:
1. [illegible]
2. [illegible]
3. [illegible]

Jl. Sultan Alauddin No.259 HP. 085220300264 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Surat Balasan Penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/[illegible]/PTSP/[illegible]/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
4. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 57 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 95 Tahun 2016 tentang Pendelegasian Kewenangan Pelayanan Administrasi Perizinan dan Non Perizinan.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	NURUL MAGFIRA RASYID
Jenis Kelamin	Perempuan
N I M	10572[illegible]
No. KTP	73[illegible]
Program Studi	Man[illegible]
Pekerjaan	Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	Jl. Kr Kasia Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka [illegible] dengan judul:
"Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng"

Lokasi Penelitian	Dinas Kominfo Kab. Bantaeng
Lama Penelitian	09 November 2021 s.d. 28 Desember 2021

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan:

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat Daerah setempat.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kab. Bantaeng.
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng
Pada tanggal : 09 November 2021
a.n. BUPATI BANTAENG
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP

YOHANIS PHR ROMUTI, S.IP.
Pangkat : Pembina TK. I
NIP : 19750710 199311 1 001

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 4

DOKUMENTASI

a. Kantor Dinas Komunikasi Informatika, Statistik dan PersandianKabupaten Bantaeng

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Pembagian dan Pengisian Kuesioner

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
LULUS
turnitin

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

AB III - Nurul Maqfira RAsyid 105721124017

6% SIMILARITY INDEX

5% INTERNET SOURCES

2% PUBLICATIONS

4% STUDENT PAPERS

3%
★ repo.iain-tulungagung.ac.id
Internet Source

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFIS PENULIS

NURUL MAQFIRA RASYID panggilan **NURUL/FIRA** Lahir di Desa Bonto Rita Kabupaten Bantaeng pada tanggal 26 Januari 1999, dari pasangan suami istri Bapak Abd. Rasyid dan Ibu Jumasia. Penulis adalah anak Kedua dari 2 bersaudara. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jl. Kr. Bonto Tangga VI No. 13 Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu SDN 20 Tala-Tala lulus tahun 2011, SMP Negeri 3 Bissappu lulus 2014, SMA Negeri 1 Bantaeng lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN