



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1404-1416

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan, dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman

Asrial Arfandi Hasan<sup>1✉</sup>, Eka Risma Putri<sup>2</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim

Bukittinggi

Email: [asrialarfandihasan@gmail.com](mailto:asrialarfandihasan@gmail.com)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pemberdayaan pegawai dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dengan komitmen organisas sebagai variabel moderasi pada Dinas Koperas, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Metode penelitian menggunakan survei dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik penarikan sampel adalah sensus yaitu penarikan sampel dengan mengambil total keseluruhan populasi yang ada pada objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 68 orang responden. Variabel yang diteliti adalah pemberdayaan pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan efektivitas kerja (Y) merupakan variabel terikat, serta komitmen organisasi (Z) merupakan variabel moderasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa pemberdayaan pegawai bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Komitmen organisasi menjadi moderasi antara pemberdayaan pegawai dengan efektivitas kerja dan tidak berpengaruh signifikan. Komitmen organisasi menjadi moderasi antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja dan berpengaruh signifikan.

Kata Kunci : *Pemberdayaan Pegawai, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja, Komitmen Organisasi*

## Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of employee empowerment and work environment on work effectiveness with organizational commitment as a moderating variable at the Office of Cooperatives, UKM, Trade, and Manpower of the Pasaman Regency Regional Government. The research method uses a survey with a quantitative approach with the sampling technique is a census, namely the withdrawal of samples by taking the total population in the research object. In this study, the number of samples was 68 respondents. The variables studied were employee empowerment (X1) and work environment (X2) as independent variables, while work effectiveness (Y) was the dependent variable, and organizational commitment (Z) was the moderating variable. Based on the results of the research that has been done, it is concluded that employee empowerment is positive but has no significant effect on work effectiveness. The work environment has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Organizational commitment moderates between employee empowerment and work effectiveness and has no significant effect. Organizational commitment moderates the work environment with work effectiveness and has a significant effect.

Keywords: *Employee Empowerment, Work Environment, Work Effectiveness, Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Pegawai sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing personel maupun kemajuan organisasi. Oleh karena itu keterlibatan seluruh jajaran organisasi dari tingkat tertinggi hingga tingkat terendah diperlukan untuk menghadapi kondisi yang semakin berat. Hanya dengan keterpaduan itulah organisasi akan lebih siap membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam dunia yang terus berkembang dengan dinamis. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik yang dengan kemampuannya mampu bertahan di era globalisasi ini

Salah Satu faktor yang mempengaruhi efektifitas pegawai adalah pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan pegawai memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan salam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Menurut Talcott Parsons dalam Sumartini (2018) pemberdayaan adalah sebuah proses dimana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai pengontrolan atas kejadian – kejadian serta lembaga- lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Sehingga dalam proses pemberdayaan tersebut, orang yang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup dapat mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya pegawai dalam organisasi, maka sumber daya pegawai harus dikelola dengan baik. Dalam suatu organisasi di mana terdapat banyak sumber daya pegawai perlu diberikan kenyamanan dalam bekerja, pimpinan organisasi juga harus memperhatikan tingkat efektifitas kerja pegawainya.

Di sisi lain suatu organisasi tidak mungkin menjalankan kegiatannya tanpa adanya sumber daya pegawai, karena faktor tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku berbeda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari organisasi tersebut. Suatu organisasi bagaimanapun majunya teknologi yang dimilikii tanpa ditunjang oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Sumber daya pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi.

Organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengendalian suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Sutrisno dalam Kurniawan(2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Organisasi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Dalam pelaksanaan setiap kegiatan kerja setiap organisasi pasti menghadapi berbagai macam kendala untuk mencapai efektivitas kerja pegawainya secara maksimal.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik pengaruh pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja pegawai dengan mempertimbangkan Komitemen Organisasi sebagai variabel moderasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Farid (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial , Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo menemukan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain dari penelitian itu , ada juga penelitian yang dilakukan oleh Ratir (2019) dengan penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur menemukan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 3) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 5) Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selain itu juga, penelitian oleh Andrianto & Rahmawatii (2018) memperoleh hasil bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah sedangkan Komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh

Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. Meskipun ada penelitian sebelumnya yang menghubungkan pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja, serta komitmen kerja sebagai variabel moderasi , namun masih terdapat beberapa persoalan yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks objek penelitian di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Beberapa persoalan yang dapat menjadi fokus dari hasil pengamatan sementara penulis, dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman masih belum maksimal dikarenakan beberapa faktor, antara lain :

Dengan mengidentifikasi persoalan-persoalan yang relevan pada objek penelitian yang akan dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh pemberdayaan pegawai dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan Komitemen Organisasi sebagai variabel moderasi, serta

memberikan wawasan dan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, maka Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh dan tersusun dalam penulisan tesis yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman"

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan mengoperasikan variabel- variabel penelitian yang akan diteliti, yaitu variabel pemberdayaan pegawai, variabel lingkungan kerja dan variabel efektivitas kerja pegawai, serta Komitmen Organisasi. Data yang diperlukan untuk penelitian ini diperoleh dari pernyataan masing-masing variabel penelitian. Penjabaran setiap variabel menjadi indikator yang dijabarkan menjadi deskriptor yang kemudian menjadi data pernyataan kuesioner penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Adapun penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan dimulai dari bulan Februari 2023 sampai juli 2023 dengan observasi awal, penyusunan dan pengajuan usulan penelitian penyusunan bab I s/d III, penyusunan kuesioner dan penyebarannya kepada responden, penumpukan dan pengolahan data dan penyusunan bab IV dan V sampai dengan sidang tesis. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jumlah pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman adalah sebanyak 68 orang. Namun pada penelitian ini teknik sampel nya adalah dengan cara sensus, yaitu dengan cara mengambil semua populasi sebagai responden pada penelitian dengan jumlah populasi yang diketahui sebanyak 68 orang, maka responden yang dipakai adalah sejumlah 68 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner Model* atau Pengukuran bagian dalam disebut juga sebagai Model Structural/ Struktural Model Assessment (SMA). Inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Bentuk uji model struktural ini melalui R Square dan Q Square.

## 1. *R-Square*

Untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Pada penelitian ini hasil pengujian R square dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 1 Nilai R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Y	0.783	0.766

R Square Efektivitas Kerja adalah 0,783 artinya bahwa besarnya pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah 78,3%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kedalam kategori besar (Chin dalam Ghozali & Latan (2015) .

## 2. *Q Square*

*Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevan. Menurut Joseph F Hair et al., (2014) nilai *Q-square* 0.35 berarti model tergolong kuat, 0,15 model tergolong sedang, dan 0,02 berarti model tergolong lemah. Tabel 4.12 berikut akan menggambarkan *Q square* dari penelitian ini.

Tabel 2 Nilai Q-Square

Total			
	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Pemberdayaan Pegawai (X1)	544.000	544.000	
Lingkungan Kerja (X2)	272.000	272.000	
Efektivitas Kerja (Y)	748.000	389.722	0.479
Komitmen Organisasi (Z)	476.000	476.000	

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

*Q square* dari pada efektivitas kerja adalah 0,479 artinya bahwa pemberdayaan pegawai dan lingkungan kerja dalam memprediksikan efektivitas kerja tergolong dalam kategori kuat. Yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive*

relevance.

### 3. Structural Model Assesment (SMA)

Uji hipotesis merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik  $>$  t table (1,96) dan nilai P-value  $<$  alpha (0.05). Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Path Coefficient Model Jalur Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Pemberdayaan Pegawai (X1) -> Efektivitas Kerja	0.084	0.108	0.117	0.722	0.235
Lingkungan Kerja (X2) -> Efektivitas Kerja	0.321	0.34	0.117	2.746	0.003
Komitmen Organisas (Z) -> Efektivitas Kerja	0.485	0.452	0.148	3.279	0.001

Sumber : Data Primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

- a. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja . Berdasarkan nilai T-statistics sebesar 0,722 lebih kecil dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar  $0,235 > 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ditolak atau dapat dikatakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja. Nilai original sampel sebesar 0,084 maka pemberdayaan pegawai memiliki hubungan positif terhadap Efektivitas Kerja. Semakin tinggi Pemberdayaan Pegawai maka Efektivitas Kerja semakin meningkat. Nilai original sampel sebesar 0,084 maka setiap peningkatan Pemberdayaan Pegawai sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,084 satuan.

- b. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan nilai T-statistics sebesar 2,746 lebih besar dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Nilai original sampel sebesar 0,321 maka Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Efektivitas Kerja. Semakin tinggi Lingkungan Kerja maka Efektivitas Kerja semakin meningkat. Nilai original sampel sebesar 0,321 maka setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,321 satuan.
- c. Hipotesis menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja. Berdasarkan nilai T-statistics sebesar 3,279 lebih besar dari T-table 1,96 pada selang kepercayaan 95% dan pada taraf alpha 5, nilai p values sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja. Nilai original sampel sebesar 0,485 maka Komitmen Organisasi memiliki hubungan positif terhadap Efektivitas Kerja. Semakin tinggi Komitmen Organisasi maka Efektivitas Kerja semakin meningkat. Nilai original sampel sebesar 0,485 maka setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0,485 satuan.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengujian statistik, dan pengujian hipotesis maka pada sub bab ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian yang penulis lakukan.

### 1. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengolahan dan pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih besar yaitu 0,417, sehingga hipotesa yang diajukan ditolak . Namun jika pemberdayaan pegawai ditingkatkan maka tidak tertutup kemungkinan efektivitas kerja akan meningkat dikarenakan hasil dari original sampel yang memiliki nilai 0,084 dan memiliki hubungan positif.

Penelitian ini memperoleh hasil yang berbeda dengan penelitian dilakukan oleh Veranita (2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja di PT POS Indonesia. Namun disisi

lain hubungan variabel Pemberdayaan terhadap efektivitas sama-sama memiliki nilai positif, dan apabila Pemberdayaan ditingkatkan maka efektivitas kerja akan meningkat pula. Hal ini sesuai dengan keadaan di lapangan, dengan meningkatkan pemberdayaan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas maka efektivitas kerja akan meningkat.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji dan pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja yang dilihat dari nilai alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,003 serta nilai original sampel sebesar 0,321.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari Insyira (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Serta hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Firmansyah and Ramadhani (2018) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Pada kenyataannya ketika lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai akan bisa lebih efektif dalam bekerja dan melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian dan olah data menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai alpha lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,001 serta nilai original sampel yang positif pada angka 0,485.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dewi (2022) yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja sebagaimana hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dimana pengaruh atau hubungan komitmen kerja dengan efektivitas kerja searah atau positif menunjukkan implikasi bahwa apabila komitmen meningkat maka efektivitas akan meningkat.

Hal ini sesuai, bahwa apabila pada diri tiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memajukan organisasi dan atau memiliki jiwa yang kuat untuk mengabdikan diri untuk kesuksesan organisasi tempatnya bekerja maka efektivitas kerja akan baik.

#### 4. Moderasi Komitmen Organisasi antara Pemberdayaan Pegawai dengan Efektivitas Kerja

Hasil pengujian dan olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak mempengaruhi efektivitas kerja secara tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi yang ditunjukkan pada nilai alpha lebih besar dari yang ditetapkan yaitu 0,081 tetapi nilai original sampel positif pada 0,160. Hal ini menjadi dasar bahwa penanaman komitmen pada tiap pegawai belum terimplementasi secara menyeluruh dan perlu dibenahi kembali.

Hasil ini tidak serupa dengan Penelitian terdahulu oleh Fuadi (2014) dimana menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai moderasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada hubungan antara pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

#### 5. Moderasi Komitmen Organisasi antara Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja

Hasil pengujian dan olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas kerja secara tidak langsung dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi yang ditunjukkan dengan nilai alpha lebih kecil dari yang ditetapkan yaitu 0,044 serta nilai original sampel -0,245.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian terdahulu oleh Charli (2021) menunjukkan hasil bahwa Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Hal ini menjadi dasar bahwa penciptaan dan atau keadaan lingkungan kerja yang ada selama ini telah nyaman bagi sebagian besar pegawai serta komitmen kerja yang ada bisa mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Pemberdayaan Pegawai bernilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Komitmen Organisasi menjadi moderasi antara Pemberdayaan Pegawai dengan Efektivitas Kerja dan tidak berpengaruh signifikan pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman. Komitmen Organisasi menjadi moderasi antara Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja dan berpengaruh signifikan pada pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, Dan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aslichatin. 2020. "PENGARUH PEMBERDAYAAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SEMARANG" 3 (1): 14–26.
- Charli, Chintya Ones. 2021. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Ekobistek* 9 (1): 53–62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>.
- Dewi, Resmanasari. 2022. "Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim Pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi." *Jurnal Ekonomak* 8 (2): 13–24. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/203>.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Erwin, Etika Deliani. 2018. "Pengaruh Demosi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 1 (2): 71–75.
- Farid, Noor. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial , Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo" 04 (04): 1742–49.
- Firmansyah, Muhammad Anang, and Nur Wulan Ramadhani. 2018. "Organisasi Terhadap

- Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Aneka Jasuma." *Jurnal EKSEKUTIF* 15 (2): 264–77.
- Fuadi, Anas Agus. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating." *Informatika* 1 (2): 2337–5213.
- Insyira, Chaury Syhada. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bisnis Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi." *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 8–13.  
[http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5054/1/SKRIPSI NAVIRA LUTFA SUSTIA.pdf](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5054/1/SKRIPSI_NAVIRA_LUTFA_SUSTIA.pdf).
- Kurniawan, noor riadi. 2020. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UP3 KUALA KAPUAS KALIMANTAN TENGAH Noor" 1: 348–54.
- M. Yusuf, Abdul Hamid, Yahya. 2022. "PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BANYUASIN," no. 3: 62–69.
- Puryanto. 2021. "Pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Siberut Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai" 1 (2): 104–10.
- Ratir, Utami Dian. 2019. "English Title: The Influence of Competence, Organizational Culture, Work Discipline and Work Environment on Employee Work Effectiveness at the East Java Development Administration Bureau." *SOETOMO BUSINESS REVIEW*. Vol. 4.
- Rismawan, Putu Agus Eka, I Gede Rihayana, and I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Mengwi." *Forum Manajemen* 18 (1): 70–81.
- Sedarmayanti. 2000. "Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi."
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartini, T. 2018. "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." <https://repository.unwim.ac.id/file/mahasiswa/1831933604.pdf>.
- Syafrina, Nova. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9 (2): 952–62.
- Syarif Makmur. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Organisasi Kajian Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.  
<https://onesearch.id/Record/IOS1.INLIS000000000062431?widget=1#holdings>.
- Veranita, Mira. 2012. "Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pada

Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero)." *Jurnal Bisnis Wirausaha* 7 (1).