

**HUBUNGAN PEMBERDAYAAN PEGAWAI DENGAN
KOMITMEN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh:
ELIMA NAHAMPUN
15002015/2015

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN PEMBERDYAAN PEGAWAI DENGAN KOMITMEN
KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN
PADANG PARIAMAN**

Nama : Elima Nahampun
NIM/BP : 15002015/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

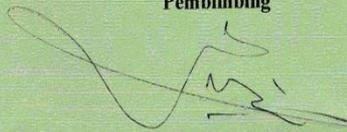
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D.
NIP. 196304241988111001

Pembimbing



Dr. Jasrial, M.Pd
NIP. 196106031986021001

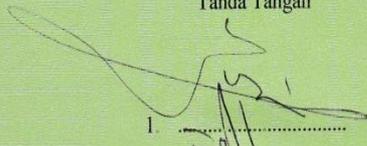
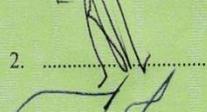
PENGESAHAN TIM PENGUJI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang**

Judul : Hubungan Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Kerja Pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman
Nama : Elima Nahampun
NIM : 15002015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Jasrial, M.Pd	1. 
2. Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	2. 
3. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Elima Nahampun

NIM/BP : 15002015/2015

Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Hubungan Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Kerja Pada
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, November 2019

Saya yang menyatakan,


Elima Nahampun
NIM. 15002015

ABSTRAK

Elima Nahampun. 2019. Hubungan Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Kerja Pada Badan kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pengamatan penulis Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman yang menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai masih terlihat rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data tentang: 1) komitmen kerja, 2) pemberdayaan karyawan, dan 3) hubungan antara pemberdayaan karyawan dan komitmen kerja. Penelitian ini adalah penelitian korelasional.

Populasi dalam penelitian ini melepaskan 41 orang pegawai dan sampelnya sebanyak 32 orang pegawai. Instrumen penelitian adalah kuesioner model skala likert yang telah diajukan untuk validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 20.0. Data dianalisis menggunakan rumus evaluasi momen produk. Hasil penelitian: 1) komitmen kerja cukup tinggi yaitu 87,35%. 2) pemberdayaan karyawan cukup baik yaitu 76,9% dan 3) ada hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan komitmen kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Padang Pariaman, hitung $0,383 > r_{table} 0,349$ dan hitung $2,293 > t_{tabel} 2,042$ pada perubahan dalam hubungan 95%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberdayaan karyawan dan komitmen kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Padang Pariaman.

Kata Kunci: pemberdayaan karyawan dan komitmen kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman”. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2014, 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

10. Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Tuhan mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Tuhan dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.
11. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, September 2019
Penulis,

Elima Nahampun
NIM. 15002015

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Mamfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Relevan.....	41
C. Kerangka Konseptual	42
D. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	46
A. Desain Penelitian.....	46
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	50
D. Jenis Data dan Sumber Data	49
E. Instrumen Penelitian.....	51
F. Pengumpulan Data	54
G. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil penelitian.....	55
B. Uji Normalitas Data	62
C. Pengujian Hipotesis.....	62
D. Pembahasan.....	63
E. Keterbatasan Penelitian	69
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 .Indikator Komitmen Kerja.....	18
Tabel 2. Daftar Jumlah Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.....	48
Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.....	50
Tabel 4. Interpretasi Pencapaian Responden	55
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Data Variabel Komitmen Kerja.....	56
Tabel 6. Rata-Rata Tingkat Capaian Per indikator (Y) Komitmen Kerja Pegawai	57
Tabel 7. Frekuensi Distribusi Data Variabel Pemberdayaan Pegawai (X)	59
Tabel 8. Rata-Rata Tingkat Capaian Per indikator (X) Pemberdayaan Pegawai..	60
Tabel 9. Rangkuman Hasil Skor rata-rata (Mean) Variabel Penelitian	61
Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	62
Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Keberatian Korelasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasional.....	16
Gambar 2: Model Empowerment (Pemberdayaan).....	26
Gambar 3. Kerangka Konseptual	43
Gambar 4. Histogram Distribusi frekuensi skor variabel Komitmen kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.....	56
Gambar 5. Histogram Distribusi frekuensi skor variabel Pemberdayaan pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Uji Coba.....	76
2. Angket Penelitian.....	77
3. Petunjuk Pengisian Angket	78
4. Angket Uji Coba Penelitian	79
5. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Variabel Y.....	83
6. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Variabel X.....	84
7. Hasil Uji Coba Angket Dengan Spss Versi 20.0	85
8. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	87
9. Angket Penelitian.....	88
10. Petunjuk Pengisian Angket	89
11. Instrumen Penelitian	90
12. Tabulasi Data	94
13. Pengelolaan Data Hasil Penelitian	96
14. Uji Normalitas.....	102
15. Skor Mentah Hasil Penelitian	110
16. Pengelolaan Data Untuk Uji Hipotesis	111
17. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment	114
18. Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi T	115
19. Tabel Kurva Normal	116
20. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	117
21. Surat Izin Penelitian	118
22. Surat Rekomendasi Penelitian	119

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu perkumpulan atau wadah dimana orang-orang bekerjasama, terkendali dan dipimpin dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Terkendali dan dipimpin artinya suatu tindakan, atau keberadaan yang dapat diatur sebaik mungkin. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan unsur-unsur penting didalamnya. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2010:27) yang menyatakan ada beberapa unsur penting organisasi antara lain: manusia, tempat atau kedudukan, tujuan, pekerjaan, struktur, teknologi dan lingkungan. Akan tetapi, unsur yang paling terlibat atau yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi yaitu manusia itu sendiri, artinya organisasi baru ada jika ada sumber daya manusia yang saling bekerjasama, dimana ada pimpinan dan ada yang dipimpin (pegawai/bawahan).

Pimpinan adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan juga memiliki peranan penting dalam memberdayakan pegawai sehingga pegawai memiliki komitmen kerja yang baik. Sedangkan pegawai merupakan seseorang yang melakukan sesuatu pekerjaan dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun bidang swasta. Dengan kata lain, kemajuan organisasi terletak pada aspek pegawai yang dimiliki oleh

organisasi tersebut. Pegawai juga berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai.

Banyak aspek dalam diri individu yang menentukan keberhasilan dalam bekerja. Salah satu aspek tersebut adalah komitmen kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Azeem dalam Achmad (2017:109), yaitu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dilihat dari peningkatan komitmen karyawannya dalam bekerja. Komitmen memiliki peranan penting dikarenakan adanya komitmen kerja dalam diri pegawai yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memelihara dan mempertahankan ke anggotannya, serta melibatkan dirinya dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah yang ada dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen cenderung memberikan lebih banyak kontribusi positif terhadap organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen. Pegawai yang tidak memiliki komitmen kerja kurang memperhatikan visi dan misi serta tujuan yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

Saat ini beberapa organisasi memasukan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat suatu jabatan atau posisi tertentu. Tetapi masih banyak pula didalam organisasi baik pegawai maupun pimpinannya masih belum memahami arti dari komitmen itu sendiri padahal

pemahaman tersebut sangatlah penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Setelah penulis melakukan pengamatan secara seksama Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman pada tanggal 09 Juli 2018 sampai 19 September 2018, masih rendahnya komitmen kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal pada jam kerja yang ditentukan. Hal ini terlihat ada pegawai yang datang pada pukul 08.30 WIB sedangkan jam kerja pada pukul 07.30 WIB, dan pulang kerja cepat pada pukul 15.30 WIB yang seharusnya pulang pada pukul 16.00 WIB.
2. Kurangnya kesadaran yang dimiliki pegawai terhadap peraturan yang ada di kantor. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa seizin atasan seperti pergi ke pasar atau mencari makan saat jam kerja, membuat kegaduhan selama bekerja seperti mengajak pegawai lain mengobrol atau bercerita dengannya yang tidak menyakut pekerjaan, dan sibuk dengan urusan pribadi selama di kantor seperti saat pegawai membawa anaknya ke kantor pegawai tersebut lebih sibuk mengurus anaknya.
3. Masih adanya pegawai yang kurang menyediakan waktu dan tenaganya dalam kegiatan organisasi. Hanya memperdulikan tugas rutinya saja, misalnya saat ada kegiatan yang dilakukan di kantor, biasanya yang ikut

serta dalam melaksanakan kegiatan tersebut hanyalah orang-orang yang terlibat sebagai panitia saja, sedangkan pegawai yang lain lebih memilih untuk pulang atau bersantai-santai sesuai keinginannya.

Tinggi rendahnya komitmen kerja pegawai diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang mempengaruhi komitmen adalah pemberdayaan. Untuk mengatasi permasalahan komitmen kerja tersebut, organisasi menetapkan pemberdayaan pegawai sesuai dengan kebutuhan pegawai, karena pemberdayaan pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi memiliki kemampuan yang kompetitif melalui sumber daya manusianya.

Menurut Wibowo (2016:350) pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalah sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Artinya, melalui pemberdayaan ini pegawai akan mampu memecahkan masalah dengan cepat dan tepat. Di dalam dunia kerja ditetapkannya pemberdayaan menjadi pusat strategi yang berpengaruh terhadap keberhasilan diri pegawai untuk mencapai tujuan, dalam artian pemberdayaan lebih luas dari istilah berpartisipasi.

Didalam memberdayakan pegawai seorang pimpinan penting dalam mengembangkan komunikasi, kompetensi pegawai serta memperhitungkan dampak dari pegawai itu sendiri. Pimpinan berhak memberikan kesempatan

dan dorongan pada pegawai untuk mendayagunakan bakat, keterampilan dan pengamalan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat waktu sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan, yang menjadi permasalahan dalam pemberdayaan pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut:

1. Belum terlaksananya secara optimal komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Hal ini terlihat dari kurangnya pimpinan dalam memberikan informasi terkait dengan teknik dan strategi yang digunakan, seperti saat ada tamu yang datang pegawai masih kebingungan mengahdapinya. Target yang harus dicapai dan kondisi atau keadaan kantor, seperti pada saat menyelesaikan pekerjaan untuk yang mendaftar calon CPNS pegawai tersebut kadang terburu-buru mengerjakannya.
2. Masih adanya kompetensi pegawai yang rendah, hal ini dilihat dari kemampuan pegawai menggunakan teknologi yang ada seperti kesulitan saat mengoperasikan komputer dan printer saat bekerja dan pegawai tersebut masih menanyakan kepada pegawai yang lain, kemudian kemampuan pegawai dalam menghargai keberagaman seperti masih adanya perbedaan pendapat.
3. Masih adanya pegawai kurang memberikan pengaruh kepada pegawai yang lain dalam bekerja. Hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang

masih kurang memuaskan, seperti masih ada kesalahan dalam proses mengentri data, pegawai tersebut kurang memberikan dorongan kepada yang lain dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan diatas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul penelitian tentang “Hubungan Pemberdayaan Pegawai Dengan Komitmen Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, ada permasalahan yang berkaitan dengan komitmen kerja pegawai yang ada Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman sebagai berikut:

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
2. Rendahnya loyalitas/kesetiaan pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
3. Kurangnya keterlibatan pegawai terhadap organisasi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
4. Kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

5. Kurangnya tanggungjawab Pegawai dalam bekerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan pemberdayaan pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman antara lain:

1. Belum terlaksananya komunikasi antara pimpinan dan bawahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
2. Masih rendahnya kompetensi pegawai, terutama di bidang teknologi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
3. Masih adanya pegawai kurang memberikan dampak positif dalam bekerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
4. Masih kurangnya keterbukaan pegawai antar bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
5. Kurangnya kepercayaan antar sesama pegawai dalam melaksanakan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat keterbatasan penulis dan segi waktu, dana dan sebagainya serta untuk lebih memfokuskan penelitian, maka berdasarkan fenomena-fenomena yang terlihat pada latar belakang hampir semua fenomena mengarah pada persoalan pemberdayaan pegawai dengan komitmen kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman yang dilihat berdasarkan disiplin dalam bekerja, loyalitas dan keterlibatan sedangkan pemberdayaan pegawai dilihat dari cara mengembangkan komunikasi pegawai, mengembangkan kompetensi pegawai, dan memperhitungkan dampak dari pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi komitmen kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman?
2. Seberapa baik pemberdayaan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah ada hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara praktis adanya hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen kerja. Untuk mendapatkan adanya hubungan variable tersebut, kemudian disusun dan dianalisis dalam pembahasan. Tujuan pokok diatas dapat dirinci lebi spesifik untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Komitmen kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
2. Pemberdayaan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.
3. Hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

F. Mamfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan bermamfaat sebagai informasi dan masukan bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu:

1. Mamfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

2. Mamfaat Praktis

a. Pegawai

Sebagai masukan dan informasi bagi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman dalam meningkatkan visi, misi dan tujuan yang akan dicapai.

b. Pemimpin

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam mengukur bagaimana komitmen kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.

c. Pembaca dan Peneliti

Untuk menambah wawasan baru dan mengembangkan ilmu dalam melakukan penelitian mengenai hubungan pemberdayaan pegawai dengan komitmen Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Pariaman.