

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Empowerment sebagai Variabel Intervening di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

Annisa Syarah¹, Marta Widian Sari², Yosi Puspita Sari³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Annisasarah03@gmail.com¹, martawidiansari@gmailupiyptk.ac.id²,

yosipuspitasari72@upiyptk.ac.id³

Submitted: 20th February 2025 | **Edited:** 17th March 2025 | **Issued:** 01st April 2025

Cited on: Syarah, A., Sari, M. W., & Sari, Y. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Empowerment sebagai Variabel Intervening di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 378-387.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of democratic leadership style and organizational commitment on employee performance with empowerment as an intervening variable at the Class I Immigration Office (Kantor Imigrasi Kelas I TPI) in Padang. The data collection method in this study was to use a questionnaire with a sample size of 75 respondents. Data analysis in this study used SmartPLS V3.0 with the SEM (structural equation modeling) analysis method. The results showed that (a) there is an insignificant positive effect of democratic leadership style on empowerment. (b) there is a significant positive effect of organizational commitment on empowerment. (c) there is an insignificant positive effect of democratic leadership style on employee performance. (d) there is a significant positive effect of organizational commitment on employee performance. (e) there is a significant positive effect of empowerment on employee performance. (f) there is an insignificant positive effect of democratic leadership style on employee performance through empowerment. (g) there is a significant positive effect of organizational commitment on employee performance through empowerment.

Keywords: Democratic Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance, and Empowerment

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan salah satu cara organisasi untuk menjaga keberlangsungan kinerja karyawan dan seluruh elemen organisasi. Untuk mencapai tujuan dan target, organisasi harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang ada saat ini. tetapi hal ini tidaklah mudah, karena memerlukan pemahaman menyeluruh tentang kinerja karyawan dan rencana pengembangan yang tepat untuk memastikan kebutuhan SDM terpenuhi. salah satu aspek utama yang menunjang pencapaian tujuan-tujuan ini adalah kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai upaya, salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang demokrasi, karyawan akan merasa dihargai, dibimbing, dibutuhkan, dan diakui kontribusinya oleh atasan, sehingga akan mendorong mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal dan berkualitas tinggi. Kesuksesan atau kegagalan karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik

proses pelaksanaan pekerjaan yang diterapkan oleh perusahaan. Proses pelaksanaan pekerjaan ini harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Juwita et al., 2023) Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi di mana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi sebagaimana yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bilaleya1 et al., 2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Aparat Desa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja aparat Desa Pilobuhuta, Kecamatan Batudaa, Kabupaten Gorontalo dengan besar nilai koefisien korelasi sebagai tanda tingkat keeratan hubungan yakni sangat kuat dan besar nilai koefisien determinasi sebagai tanda tingkat besar persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja aparat desa sebesar 52,5%. Menurut (Susilo et al., 2023) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, pelatihan atau pengembangan diri, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, pengawasan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen/keterikatan, disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang bermanfaat bagi organisasi maupun perusahaan agar kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang dapat tercapai.

Menuru (Bilaleya1 et al., 2023) Gaya kepemimpinan dmokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para anggota. Setiap ada permasalahan selalu mengikuti sertakan anggota sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokrasi pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para anggotanya. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa kepemimpinan demokrasi selalu menghargai dan melibatkan pendapat anggota dalam memecahkan masalah yang dihadapi serta mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan diri sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) Gaya Kepemimpinan Demokrasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD hasil penelitian menunjukkan koefesien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,627 artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokrasi kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD Se-Kecamatan Anyar Kabupaten Serang Provinsi Banten. Kesimpulan Gaya kepemimpinan demokrasi adalah seorang pemimpin yang memberikan bawahannya wewenang secara luas. Seluruh anggota organisasi selalu dilibatkan dalam setiap masalah. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokrasi memberikan banyak informasi kepada para pengikutnya tentang peran dan tanggung jawab mereka.

Menurut (Arnia & Zhafira, 2022) menyatakan komitmen organisasi merupakan ukuran seberapa yakin pegawai terhadap organisasi atau dan misi organisasi, dan berkemauan untuk terus bergabung dalam organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yaitu proses yang saling berhubungan dan merupakan pengalaman pribadi

karyawan saat bergabung dengan organisasi atau instansi. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2023) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,632 atau 63,2% nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti menemukan bahwa komitmen merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang. Komitmen menunjukkan seberapa konsisten dan bertanggung jawab seseorang dalam situasi yang mudah maupun sulit, menyenangkan maupun penuh tantangan, ringan atau berat. Tanpa komitmen, tidak akan ada konsistensi yang dapat dijaga.

Menurut (Harianto Marpaung et al., 2022) pemberdayaan (Empowerment) adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan mendorong, memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata. Penelitian yang dilakukan oleh (Sabilillah Azzawy et al., 2023) Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rongkasbitung. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh empowerment terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rongkasbitung. Permasalahan perlunya pemberdayaan pada kinerja pegawai untuk dapat membantu mereka dalam pekerjaan efektif dan efisien sehingga dapat membantu masing-masing kinerja pegawai pada kantor imigrasi kelas I TPI padang. Kesimpulan dari empowerment adalah bahwa memiliki tujuan untuk membentuk mental karyawan yang positif. Ini juga berfokus untuk mendorong dan menyeimbangkan karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka. proses tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan dan menumbuhkan kepercayaan karyawan. Pendahuluan harus berisi (secara berurutan) latar belakang umum, kajian literatur terdahulu (*state of the art*) sebagai dasar pernyataan kebaruan ilmiah dari artikel, pernyataan kebaruan ilmiah, dan permasalahan penelitian atau hipotesis.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut (Nurfitriani, 2022) Kinerja Pegawai adalah kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tanpa melanggar hukum dan tanpa inkonsistensi moral dan etika. Kinerja adalah salah satu kumpulan pekerjaan yang tersedia pada karyawan untuk tugas-tugas tertentu. Kinerja pegawai dalam kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai sebuah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi tertentu saat melaksanakan pekerjaannya, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada suatu periode penilaian tertentu dan akan dinilai oleh atasan secara langsung untuk pencapaian tujuan organisasi

Menurut (Rahayu Putri et al., 2023) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi

tersebut baik dan berjalan sesuai dengan tujuan Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu faktor pendorong dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan adalah upaya dalam rangka menerapkan seni memimpin seseorang. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang populer digunakan oleh pemimpin masa kini. Ciri ciri dari gaya kepemimpinan ini adalah adanya dua arah komunikasi yaitu dari pemimpin kepada pengikutnya, dengan tujuan agar pemimpin dapat menyerap aspirasi, saran dan masukan dari berbagai arah untuk kemudian dibuat formulasi kebijakan yang akan diterapkan (Regi et al., 2021)

Menurut (Regi et al., 2021) mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Komitmen Organisasi

Menurut (Pranata et al., 2020) Komitmen dalam suatu organisasi atau yang bisa dikenal dengan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun. Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Dahliyanti et al., 2019)

Empowerment

Pemberdayaan (Empowerment) merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi (Oktavia & Elfiswandi, 2020)

Menurut (Oktavia & Elfiswandi, 2020) pemberdayaan merupakan suatu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Dari definisi ini dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan yaitu dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif serta dapat mengisi lapangan kerja dan mampu pula menciptakan dan memperluas kesempatan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

hubungan antara berbagai variabel yang diteliti melalui pengukuran numerik dan analisis statistik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh akan diolah secara objektif dan dapat diukur dalam bentuk angka, sehingga memudahkan dalam mengetahui pola atau hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang, dengan pegawai sebagai responden yang berjumlah 75 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana, di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), yang memungkinkan untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian ini secara lebih mendalam dan komprehensif.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 75 kuesioner yang diabaikan dan dikembalikan dengan sempurna, tanpa ada yang rusak atau tidak Kembali. Responden terdiri dari 60% laki-laki dan 40% Perempuan. Sebagian besar karyawan berusia 26-35 tahun (36%) dan memiliki pendidikan terakhir S1 (48%). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki kategori baik dengan rata-rata nilai TCR 80%. Variabel gaya kepemimpinan demokrasi juga baik dengan rata-rata TCR 82%. Variabel komitmen organisasi dinilai baik dengan rata-rata TCR 81,2%. Variabel empowerment dinilai baik dengan rata-rata TCR 80,6%. Hasil ini menggambarkan Tingkat validitas dan reliabilitas variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini.

Analisis Data

Suatu item dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau convergent validity > 0,7. Namun korelasi 0,50-0,6 masih dapat diterima pada tahap pengembangan. Jika nilai outer loadings antara 0,5-0,7, indikator tidak perlu dihapus asalkan skor AVE dan communality > 0,5. Dalam penelitian ini, batasan convergent validity adalah > 0,5 untuk dianggap valid.

Penilaian Outer Loadings Convergent Validity Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olah data diketahui semua item pernyataan variabel kinerja pegawai telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kinerja Pegawai dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Loading Dengan Convergent Validity untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Hasil olah data diketahui semua item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Loading Dengan Convergent Validity untuk Variabel Komitmen Organisasi

Hasil olah data diketahui semua semua item pernyataan variabel Komitmen Organisasi telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Komitmen Organisasi dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Outer Loading Dengan Convergent Validity untuk Variabel Empowerment

Hasil olah data diketahui semua item pernyataan variabel Empowerment telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Empowerment dalam penilaian hipotesis.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Hasil olah data diketahui bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Hasil olah data diketahui semua Hasil olah data diketahui semua Hasil olah data diketahui semua nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliabel.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Berikutnya, penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Square untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen terhadap konstruk laten endogen dan menentukan apakah pengaruh tersebut substantif. Berikut estimasi R-Square:

Tabel 1. Evaluasi Nilai R square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Empowerment (Z)	0,826	0,821
Kinerja Pegawai (Y)	0,905	0,901

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS. 2025

Pada table 1 di atas, terlihat nilai R-Square konstruk Empowerment sebesar 0,826 atau sebesar 82,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Komitmen organisasi. Sisanya sebesar 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,905 atau sebesar 90,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Gya Kepemimpinan Demokrasi, Komitmen Organisasi dan Empowerment dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 2. Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Ket
Gaya Kepemimpinan Demokrasi => Empowerment	0,093	0,097	0,066	1,418	0,157	Hipotesis ditolak
Komitmen Organisasi => Empowerment	0,841	0,840	0,048	17,556	0,000	Hipotesis diterima

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T- Statistic	P- Values	Ket
Gaya Kepemimpinan Demokrasi => Kinerja Pegawai	0,011	0,014	0,057	0,198	0,843	Hipotesis ditolak
Komitmen Organisasi => Kinerja Pegawai	0,562	0,554	0,103	5,464	0,000	Hipotesis diterima
Empowerment => Kinerja Pegawai	0,403	0,410	0,121	3,335	0,001	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, 2025

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3. Result Path Analysis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T- Statistic	P- Values	Ket
Gaya Kepemimpinan Demokrasi Empowerment => Empowerment	0,038	0,041	0,031	1,209	0,227	Hipotesis ditolak
Komitmen Organisasi Empowerment => Empowerment	0,339	0,344	0,103	3,278	0,001	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung dan tidak langsung Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Komitmen Organisasi terhadap Empowerment dan pengaruh konstruk Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Empowerment

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Empowerment yaitu 0,093 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan demokrasi terhadap empowerment adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,157 besar dari alpha 5% yaitu $0,157 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 1,418 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau

1,418 < 1,96 oleh karena itu H₀ diterima dan H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Hipotesis H₁ dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Empowerment

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Empowerment yaitu 0,841 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Empowerment adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 17,556 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $17,556 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₂ diterima. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TI Padang. Dalam penelitian ini H₂ diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,011 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,843 besar dari alpha 5% yaitu $0,843 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 0,198 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,198 < 1,96$ oleh karena itu H₀ diterima dan H₃ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Hipotesis H₁ dalam penelitian ini ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,562 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 5,464 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $5,480 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₄ diterima. Maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TI Padang. Dalam penelitian ini H₄ diterima.

Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,403 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Empowerment terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik 3,335 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,335 > 1,96$ oleh karena itu H₀ ditolak dan H₅ diterima. Maka dapat disimpulkan Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TI Padang. Dalam penelitian ini H₅ diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Empowerment Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Empowerment yaitu 0,038 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan demokrasi terhadap Kinerja Pegawai melalui empowerment adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,227 besar dari alpha 5% yaitu $0,227 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,209 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,209 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dalam penelitian H_6 ditolak atau tidak dimediasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Empowerment Sebagai Variabel Intervening

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Empowerment yaitu 0,339 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Empowerment adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,278 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $3,278 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Empowerment pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Dalam penelitian ini H_7 diterima atau dimediasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap empowerment dan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang tidak terbukti signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan demokratis diterapkan di lingkungan kerja, hal tersebut tidak memiliki dampak langsung terhadap pemberdayaan pegawai maupun peningkatan kinerja mereka. Selain itu, empowerment tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan demokrasi dan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap empowerment dan kinerja pegawai. Komitmen yang kuat terhadap organisasi terbukti dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja mereka. Selain itu, empowerment juga terbukti memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, yang menandakan bahwa penguatan pemberdayaan pegawai berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja mereka.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan pentingnya komitmen organisasi sebagai faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan pemberdayaan dan kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan demokrasi. Ke depan, organisasi sebaiknya fokus pada penguatan komitmen pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis perlu diperhatikan, meskipun tidak terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan dalam konteks ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnita, & Zhaifira, N. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat*. 2(2).
- Bilaleya1, K., Popoi1, I., Mahmud1, M., Moonti1, U., & Bahsoan1, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Aparat Desa*. Cetak. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/Jebe/index>
- Dahliyanti, D., Jaya, I., & Rosita, S. (2019). Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2).
- Harianto Marpaung, L., Ardi Friska Hasibuan, E., & Sari Siregar, E. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 85–95. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/Jekkp>
- Juwita, J., Filia Hanum, & Fitriliana. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 1017–1026. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1230>
- Nurfitriani. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputera Makassar. *Amsir Management Journal*, 3(1), 52–59. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.187>
- Oktavia, N., & Elfiswandi, H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Empowerment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sitingau Laut Dan Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci* (Vol. 3, Issue 2).
- Pranata, E., Kadek Budi Martini, L., & Nyoman, M. I. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama*.
- Rahayu Putri, E., Kurniawan, A., Ruma, Z., & Sahabuddin, R. (2023). Yume : Journal Of Management Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *Yume : Journal Of Management*, 6(1), 198–207. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Regi, O. :, Garis, R., Garvera, R. R., & Sihabudin, A. A. (2021). *Analisis Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepala Desa Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Karangjaladri Kabupaten Pangandaran* (Vol. 8). Bulan Agustus Tahun.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/Jimb>
- Sabilillahi Azzawy, H., Kunci, K., Pegawai, K., & Pemasyarakatan, L. (2023). Pengaruh Empowerment Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iii Rangkasbitung Info Artikel Abstrak. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, Dan Sains*, 12, 2023. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i02.19722>
- Sari, Y., Khosiah, S., & Maryani Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, K. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Paud*. 04(1), 20–29.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>