

Peran Komitmen dan *Psychological Empowerment* dalam Meningkatkan Kinerja Pendamping PKH di Kabupaten Kolaka

Windra Ardiansa^{1*}, Fitri Kumalasari², Ismanto³

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Corresponding Author: Windraardiansa15@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kinerja, Komitmen, psychological empowerment.

Received : 27 Februari 2025

Revised : 10 November 2025

Accepted: 20 November 2025

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research explores the effect of commitment and psychological empowerment on the performance of Family Hope Program (PKH) companions in Kolaka Regency. Utilizing a quantitative explanatory approach, data were gathered through a literature review and questionnaires. The study encompassed all PKH assistants in Kolaka, with a total of 34 respondents selected through a census sampling method. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) via SmartPLS 3. The results reveal that both commitment and psychological empowerment significantly and positively influence performance.

PENDAHULUAN

Permasalahan kemiskinan tetap menjadi fokus utama pemerintah karena menjadi masalah besar bagi perkembangan yang dihadapi oleh setiap negara. Kemiskinan adalah keadaan yang mana individu tidak bisa menggapai keperluan utama seperti pangan, sandang, obat-obatan, dan hunian (Hardinandar, 2019). Salah satu indikator dari keadaan masyarakat dan perekonomian yang digunakan untuk mengevaluasi berhasil tidaknya pemerintah di suatu wilayah ialah keberadaan kemiskinan itu pada dasarnya (Oktaviana et al., 2021). Individu dapat dikategorikan sebagai miskin jika mereka memiliki level pendidikan, produktivitas kerja, pendapatan, kesehatan, nutrisi, dan kesejahteraan yang rendah, yang mencerminkan siklus berkelanjutan yang berkaitan dengan ketidakmampuan untuk keluar dari kemiskinan.

Di Indonesia, masyarakat miskin dapat diidentifikasi melalui data penerima Program Keluarga Harapan (PKH) ialah inisiatif pemerintah yang bertujuan membantu keluarga yang membutuhkan. Berikut adalah data penerima PKH di Kabupaten Kolaka yang menunjukkan jumlah dan distribusi penerima bantuan di berbagai kecamatan.

Tabel 1. Data Penerima PKH

No	Kecamatan	Jumlah Penerima PKH
1	Kolaka	612

2	Latambaga	686
3	Baula	376
4	Samaturu	951
5	Wolo	939
6	Iwoimendaa	338
7	Wundulako	695
8	Pomalaa	419
9	Tanggetada	483
10	Watubangga	657
11	Polinggona	278
12	Toari	587
Jumlah		7.021

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan tabel di atas, masih terdapat banyak masyarakat di Kabupaten Kolaka yang menjadi penerima Program Keluarga Harapan (PKH), dengan total sebanyak 7.021 penerima yang tersebar di berbagai kecamatan. Jumlah penerima yang begitu tinggi ini menampakkan masih besar keluarga yang membutuhkan dukungan dari pemerintah untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Hal ini juga mencerminkan bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat di beberapa wilayah masih perlu ditingkatkan melalui berbagai program pemberdayaan dan peningkatan akses terhadap pendidikan, kesehatan, serta peluang ekonomi yang lebih luas.

Dalam upaya mendukung pelaksanaan PKH, pemerintah merekrut Pendamping PKH sebagai tenaga pelaksana di tingkat kecamatan yang ditetapkan oleh Kementerian Sosial. Pendamping PKH memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas program ini, sebagaimana dikemukakan oleh Rahmawati dan Kisworo (2017). Mereka bertanggung jawab dalam pendataan keluarga miskin di setiap wilayah serta menjamin distribusi bantuan yang adil dan merata. Oleh karenanya, peningkatan kinerja Pendamping PKH sebagai sumber daya berupa manusia di bawah naungan Dinas Sosial menjadi aspek krusial guna memastikan keberhasilan dan optimalisasi program tersebut.

Table 2. Data Pendamping PKH

No	Kecamatan	Jumlah Pendamping
1	Kolaka	3
2	Latambaga	3
3	Baula	2
4	Samaturu	6
5	Wolo	3
6	Iwoimendaa	2
7	Wundulako	3
8	Pomalaa	2
9	Tanggetada	2
10	Watubangga	3
11	Polinggona	2
12	Toari	3
Jumlah		34

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Kolaka.

Berdasarkan data dalam tabel, terdapat 34 Pendamping PKH di Kabupaten Kolaka. Sementara itu, jumlah penerima PKH di daerah tersebut mencapai 7.021 keluarga. Dengan rasio ini, setiap pendamping bertanggung jawab mendampingi ratusan keluarga penerima manfaat, sehingga peran mereka menjadi sangat krusial

dalam memastikan program berjalan efektif. Para pendamping bertugas melakukan pendataan, monitoring, serta evaluasi guna memastikan distribusi bantuan tepat orangnya serta memberi efek positif bagi kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan efektivitas kerja pendamping menjadi faktor penting dalam optimalisasi keberhasilan PKH di Kabupaten Kolaka.

Menurut Koordinator Kabupaten, indikator kinerja utama (*Key Performance Indicator/KPI*) bagi pendamping PKH yang paling penting adalah tingkat graduasi Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Graduasi ini terbagi jadi dua jenis, ialah graduasi mandiri dan graduasi alamiah. Graduasi mandiri terjadi ketika KPM secara sukarela mengundurkan diri dari program karena kondisi ekonomi mereka telah membaik. Sementara itu, graduasi alamiah terjadi ketika KPM tidak lagi memenuhi syarat sebagai penerima bantuan, misalnya karena anak yang sebelumnya menjadi alasan penerimaan bantuan telah menyelesaikan pendidikannya. Oleh karena itu, target utama pendamping PKH adalah mendorong graduasi mandiri bagi KPM agar semakin banyak keluarga yang dapat mencapai kemandirian ekonomi.

Kinerja pendamping PKH dapat diartikan sebagai tingkat berhasilnya individu dalam menjalankan kewajibannya selama periode tertentu, sesuai dengan ketentuan hasil kerja, target, maupun kriteria yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Angraini et al., 2021). Dalam konteks ini, peneliti mengidentifikasi bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH sangat berkaitan dengan komitmen dan *psychological empowerment* (Nurhidayati et al., 2022; Ernawati, 2021; Rohaeni et al., 2023)

Komitmen organisasi merupakan keadaan di mana individu memiliki keterikatan dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang tercermin dalam loyalitas serta usaha menggapai visi, misi, nilai, serta tujuan organisasi (Angraini et al., 2021). Menurut (DP, 2023) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai: (1) kemauan kuat agar masih jadi bagian dari organisasi, (2) kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi, serta (3) keyakinan dan penerimaan kepada nilai-nilai organisasi. Komitmen kerja pegawai diberi anggapan berguna karena pemimpin perlu paham karakteristik pegawai supaya bisa membuat lingkungan kerja yang aman dalam meningkatkan kinerja mereka (Alhamidi, 2023). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, komitmen dapat disimpulkan sebagai keadaan di mana seorang karyawan memilih untuk tetap berkontribusi, mendukung visi dan misi organisasi, serta mempertahankan loyalitasnya terhadap perusahaan. Dalam konteks pendamping PKH, pendamping dengan komitmen tinggi akan berupaya mewujudkan visi dan misi Dinas Sosial dalam memberdayakan masyarakat dan memastikan keberhasilan PKH.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis. Menurut Rohaeni et al., (2023) pemberdayaan psikologis ialah memberdayakan karyawan secara psikologis dengan memberikan mereka kemerdekaan, bantuan, apresiasi, dan akuntabilitas. Tujuannya adalah agar pegawai bisa melakukan pengembangan keterampilan dan kebiasaan mereka untuk menggapai tujuan organisasi. Rahmatika & Firari, (2023) mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai kondisi psikologis yang terdiri dari empat aspek utama, yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Sementara itu, Kurniawan et al., (2021) menekankan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi konsep krusial dalam menghadapi perubahan di dunia kerja, karena memungkinkan karyawan merasa lebih termotivasi, memiliki

kendali atas pekerjaannya, serta bisa menyumbangkan manfaat yang lebih baik bagi organisasi.

Dalam menganalisis pengaruh komitmen dan psychological empowerment terhadap kinerja pendamping PKH, penulis mengidentifikasi bahwa Kabupaten Kolaka ialah satu diantara 17 kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara yang memiliki tingkat kemiskinan sebesar 11,51% pada tahun 2022, yang kemudian meningkat menjadi 11,80% pada tahun 2023.

Meskipun Dinas Sosial telah berupaya menjalankan program ini, tingkat kemiskinan masih mengalami kenaikan, sehingga menimbulkan kesenjangan. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa pendamping PKH tidak sepenuhnya menjalankan perannya sebagai agen pemberdayaan dan perubahan. Alih-alih fokus pada pendampingan dan pelatihan, sebagian besar hanya bertindak sebagai penyalur bantuan. Padahal, seharusnya pendamping PKH menunjukkan kinerja optimal dalam aspek pendampingan, pelatihan, dan pemberdayaan masyarakat miskin.

Selain itu, perbedaan jumlah antara penerima manfaat dan jumlah pendamping yang terbatas turut menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas mereka. Kesulitan ini diperparah dengan rendahnya komitmen organisasi para pendamping terhadap pekerjaannya, serta kurangnya *psychological empowerment*, yang mencakup rasa percaya diri, otonomi dalam mengambil keputusan, dan pemahaman akan dampak pekerjaannya. Oleh karenanya, faktor-faktor ini menarik bisa dilakukan penelitian lebih lanjut guna memahami bagaimana komitmen dan pemberdayaan psikologis memengaruhi kinerja pendamping PKH di Kabupaten Kolaka. Dengan demikian, studi ini memiliki tujuan melakukan analisis efek komitmen dan pemberdayaan psikologis pada kinerja pendamping PKH di Kabupaten Kolaka, baik secara simultan maupun parsial. Hasil studi ini memiliki tujuan lain guna menghasilkan pemahaman yang lebih mantap terkait faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja pendamping PKH, sehingga program dapat berjalan lebih optimal dalam memberdayakan masyarakat penerima manfaat.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan kesediaan individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang dikasikan melalui proses kerja, dengan tujuan memberi hasil output yang memenuhi kebijakan waktu dan standar perusahaan. Kinerja juga mencerminkan keyakinan bahwasanya kualitas maupun jumlah tugas yang dibuat hari ini wajib lebih baik dibanding hari sebelumnya maupun hari esok (Baruhu & Dwi, 2023). Sementara itu, menurut Putra et al., (2022), kinerja mencakup hasil dari tugas dari segi kualitas dan jumlah yang dicapai oleh individu karyawan saat menjalankan tugasnya sebagaimana dengan kewajiban yang diserahkan. Nurhidayati et al., (2022) menambahkan bahwasanya kinerja karyawan ialah kemampuan individu untuk merampungkan tugas-tugasnya, yang mana secara keseluruhan, kinerja individu akan menentukan berhasilnya suatu organisasi.

Berdasar pendapat itu, kinerja bisa diberi simpulan sebagai hasil kerja individu karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dengan kewajiban yang diterima dalam suatu waktu tertentu, yang mana akhirnya berpefek kepada tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Baruhu & Dwi, (2023) terdapat tiga indikator utama dalam mengukur kinerja.

1. Kualitas, berkaitan dengan mutu hasil kerja, termasuk kerapian, ketelitian, serta tingkat salah yang dibuat karyawan.

2. Kuantitas, mengacu pada total pekerjaan yang wajib selesai atau dicapai dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, ialah kesesuaian hasil pekerjaan dengan waktu yang sudah direncanakan.

Komitmen

Komitmen organisasi merupakan perasaan bangga, keinginan, dan kesediaan seseorang untuk berupaya dalam mencapai visi maupun misi organisasi dan masih jadi bagian organisasi (Taufiq et al., 2023). Sementara itu, menurut Baruhu & Dwi, (2023) komitmen kerja atau komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas karyawan terhadap kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

Dari berbagai pendapat tersebut, komitmen dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang mana karyawan memutuskan untuk berpihak pada organisasi, berkontribusi dalam mewujudkan visi dan misi, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan atau organisasi tertentu. Menurut Oktavia & Amar (2018), terdapat beberapa indikator komitmen kerja yaitu kesetiaan, sikap kepada tugas, bertanggung jawab serta disiplin diri.

Psychological Empowerment (Pemberdayaan Psikologis)

Psychological empowerment ialah usaha organisasi untuk memberikan kebebasan, dukungan, pengakuan, serta tanggung jawab terhadap pegawai guna melakukan pengembangan yang berkaitan dengan terampil serta mampu mereka dalam menggapai tujuan organisasi (Rohaeni et al., 2023). Sementara itu, Rahmatika & Firari, (2023) mendefinisikan pemberdayaan psikologis seperti pendekatan motivasi aktif yang berhubungan dengan peranan individu serta perasaan memiliki kendali atas pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, pemberdayaan psikologis dapat disimpulkan sebagai kondisi di mana individu memiliki pemahaman terhadap makna profesinya (*meaning*), keyakinan atas kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas (*competence*), kebebasan untuk menentukan cara kerja secara mandiri (*self-determination*), serta perasaan memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja (*impact*).

Baruno et al., (2024) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis terdiri dari empat indikator utama, yaitu:

1. Kebermaknaan (*Meaning*) – Pengalaman individu yang meyakini bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tanggung jawab yang besar.
2. Kompetensi (*Competence*) – Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
3. Determinasi diri (*Self-Determination*) – Kebebasan individu dalam menentukan cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Dampak (*Impact*) – Tingkat kepercayaan individu bahwasanya tugas yang dijalankan mempunyai efek kepada tercapainya tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yang mana populasinya seluruh pendamping PKH di Kabupaten Kolaka, yang berjumlah 34 orang dan tersebar di setiap kecamatan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah sampel jenuh, maka keseluruhan anggota populasi dipakai sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dijalankan melalui penyebaran kuesioner pada responden, dengan skala Likert sebagai alat ukur. Untuk menganalisis data, studi ini menerapkan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS)*.

Tabel 3. Karakter Responden

Karakteristik	Indikator	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	62%
	Wanita	38%
Usia	25-30	12%
	31-35	38%
	36-40	32%
	41-55	18%
	1-5 tahun	32%
Lama Bekerja	6-10 tahun	53%
	>10 tahun	17%

Sumber: Data, 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Outer Model*

Penelitian ini menerapkan teknik SEM dengan dukungan Software PLS 4. Evaluasi outer model pada indikator reflektif dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas tiap konstruk. Validitas diukur menggunakan *convergent validity* serta *discriminant validity*. Berikut disajikan hasil pengujian *convergent validity*.

Tabel 4. Faktor Loading dan AVE

Variabel	Item	Nilai Faktor <i>Loading</i>	Nilai AVE
Komitmen	X1.1	0.932	0.845
	X1.2	0.937	
	X1.3	0.971	
	X1.4	0.831	
<i>Psychological Empowermen</i>	X2.1	0.853	0.850
	X2.2	0.979	
	X2.3	0.902	
	X2.4	0.949	
Kinerja	Y1.1	0.868	0.826
	Y1.2	0.977	
	Y1.3	0.877	

Sumber: Data, 2025.

Tabel tersebut menampilkan bahwasanya masing indikator pada variabel penelitian mempunyai *loading factor* di atas 0,7 serta nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini mengindikasikan secara kuat merepresentasikan variabel yang diukur, menunjukkan validitas konstruk yang tinggi.

Selanjutnya, uji *discriminant validity* dilakukan dengan pendekatan cross loading. Dalam pendekatan ini, sebuah indikator dianggap terpenuhinya *discriminant validity* jika nilai *loading factor* pada konstruk utamanya lebih tinggi diantara konstruk lainnya. Berikut adalah hasil pengujiannya.

Tabel 4. Angka Cross Loading

Variabel	Item	Nilai Faktor Loading		
Komitmen	X1.1	0.932	0.741	0.769
	X1.2	0.937	0.783	0.794
	X1.3	0.971	0.852	0.832
	X1.4	0.831	0.707	0.737
Psychological Empowermen	X2.1	0.751	0.853	0.716
	X2.2	0.825	0.979	0.856
	X2.3	0.681	0.902	0.721
	X2.4	0.831	0.949	0.856
Kinerja	Y1.1	0.796	0.832	0.868
	Y1.2	0.828	0.842	0.977
	Y1.3	0.686	0.640	0.877

Sumber: Data, 2025.

Hasil pengujian menampilkan nilai loading factor setiap indikator kepada konstruk utamanya lebih tinggi dianatara konstruk lainnya. Pemenuhan validitas diskriminan ini memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki kejelasan konsep dan tidak terjadi tumpang tindih, sehingga mendukung interpretasi yang lebih akurat terhadap hubungan antar variabel laten.

Selain menggunakan pendekatan cross loading, penelitian ini juga menerapkan metode akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted*) untuk mengukur validitas diskriminan. Berikut adalah hasil pengujiannya.

Tabel 5. Angka Akar Kuadran AVE

Item	Komitmen	Psychological Empowermen	Kinerja
X1.	0.919		
X1.	0.840	0.922	
Y1.	0.853	0.858	0.909

Sumber: Data, 2025.

Berdasar dari Tabel 5, tampak bahwasanya angka akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing variabel laten lebih tinggi diantara korelasinya terhadap variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwasanya masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Selain menguji validitas konstruk, analisis reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keandalan indikator dalam mengukur variabel laten. Evaluasi ini mencakup perhitungan *composite reliability* guna menilai konsistensi internal antar indikator, serta *cronbach's alpha* untuk mengukur stabilitas pengukuran jika dilakukan berulang. Kedua metrik ini menunjukkan sejauh mana indikator dapat diandalkan dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti. Hasil lengkap evaluasi reliabilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Skor Composite Reliability dan Cronbach`s Alpha

Item	Composite Reliability	Cronbach's alpha
Komitmen	0.938	0.956
Psychological Empowermen	0.940	0.958
Kinerja	0.893	0.934

Sumber: Data, 2025.

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* yang melebihi 0,7 mengindikasikan tingkat konsistensi yang tinggi antar indikator. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* yang melebihi 0,5 menegaskan kestabilan internal alat ukur. Dengan terpenuhinya kedua kriteria ini, bisa ditarik simpulan bahwa konstruk pada penelitian ini mempunyai konsistensi dan reliabilitas yang baik dalam mendukung hasil analisis.

Hasil Uji Inner Model

Evaluasi inner model dalam penelitian ini dilakukan memakai dua indikator utama, diantaranya R-Square dan T-statistik. R-Square mengukur bagaimana variabel independen dapat merepresentasikan variabel dependen, sehingga memberikan gambaran tentang kekuatan prediktif model. Sementara itu, T-statistik dipakai guna menguji signifikansi keterkaitan antar variabel laten melalui analisis jalur (*path analysis*). Kedua indikator ini memiliki peran penting dalam menilai validitas serta kekuatan prediktif model penelitian.

Menurut Wonua et al., (2021) koefisien R-Square dikelompokkan ke dalam tiga kategori: kuat ($\geq 0,67$), sedang ($\geq 0,30$), dan lemah ($\geq 0,19$). R-Square merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa baik model mampu menggambarkan variasi pada variabel dependen. Semakin besar nilai R-Square, semakin kuat model dalam meramalkan variabel dependen. Analisis varian atau biasa disebut uji determinasi Dipakai untuk mengevaluasi signifikansi dampak variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat memberikan gambaran tentang kekuatan hubungan dalam model penelitian. Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Angka R-Square

Variabel	R-square
Kinerja	0.795

Sumber: Data, 2025

Berdasar pada Tabel 7, nilai R-Square untuk variabel Kinerja adalah 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen dan Psychological Empowerment mampu menjelaskan Kinerja sebesar 79,5%, yang merupakan bagian kategori sangat kuat. Sementara itu, sisanya sebesar 20,5% diberi efek oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, dilakukan penilaian koefisien jalur (*path coefficient*) untuk mengukur sejauh mana hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis yang diajukan (Wonua et al., 2021). Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 8. Nilai Koefisien Jalur

item	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y	0.449	0.472	0.225	1.997	0.046
X2. -> Y	0.482	0.462	0.228	2.106	0.036

Sumber: Data, 2025

Berdasarkan analisis dalam Tabel 8, terlihat bahwa nilai original sample estimate untuk hubungan antara Komitmen dan Kinerja ialah 0,449, dengan T-statistik senilai 1,997 dan P-value senilai 0,046. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Selanjutnya, original sample estimate untuk hubungan antara *psychological empowerment* dan kinerja ialah 0,482, dengan T-statistik senilai 2,106 dan P-value senilai 0,036. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *psychological empowerment* berpengaruh pada kinerja. Hal ini sesuai dengan *rule of thumb* yang dipakai pada penelitian ini, ialah T-statistik > 1,64 dan P-value < 5% (0,05), sehingga hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan diterima.

Dampak Komitmen Pada Kinerja

Merujuk hasil penelitian yang dilaksanakan, peneliti mengemukakan bahwasanya komitmen mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai penelitian Baruhu & Dwi (2023) yang menyatakan bahwa komitmen memiliki efek positif serta signifikan kepada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa, dalam dunia organisasi, komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan memainkan peran utama dalam menggapai kinerja yang optimal.

Komitmen yang berefek positif serta signifikan pada kinerja didasar dari pemahaman bahwa pendamping yang mempunyai komitmen yang tinggi condong menunjukkan dedikasi yang lebih baik, meningkatkan produktifitas, dan berkontribusi secara efektif terhadap team dan organisasi. Seperti yang dinyatakan (Alhamidi, 2023) bahwa skor komitmen kerja makin baik maka kinerja pegawai makin baik pula. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi pengembangan komitmen. Melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas kontribusi pegawai, dan kesempatan untuk berkembang, organisasi dapat mendorong komitmen yang lebih besar di antara pegawai. Ini pada gilirannya akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi. Hal ini yang membuat komitmen memiliki efek positif signifikan kepada kinerja.

Dampak *Psychological Empowerment* Pada Kinerja

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *Psychological Empowerment* punya efek positif signifikan kepada kinerja. Hal ini sejalan hasil studi Baruno et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa *Psychological Empowerment* berefek positif signifikan kepada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis lebih proaktif, lebih inovatif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Psychological empowerment menjadi semakin penting dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. *Psychological empowerment* mencakup empat dimensi utama:

makna, kompetensi, otonomi, dan dampak. Ketika karyawan merasakan makna dalam tugas mereka, merasa kompeten, memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan, dan percaya bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang nyata, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih mendalam.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan secara psikologis, mereka condong termotivasi dan memiliki komitmen kepada pekerjaan mereka. Sejalan dengan penelitian (Adryansyah & Suryani, 2018) yang mengatakan bahwa *psychological empowerment* berefek positif signifikan kepada kinerja, artinya bila karyawan nyaman akan tugasnya, mereka akan mengerti arti pekerjaannya. Demikian pula, apabila karyawan memberi efek kepada orang lain, mereka bakal membuat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan inisiatif, kreativitas, dan produktivitas yang ditunjukkan oleh individu yang merasa memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka. Hal inilah yang membuat *psychological empowerment* punya efek signifikan secara positif kepada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, bisa ditarik simpul bahwa komitmen dan *psychological empowerment* memiliki efek positif dan signifikan kepada kinerja pendamping PKH di Kabupaten Kolaka. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen berkontribusi secara positif pada peningkatan kinerja pendamping PKH. Sementara itu, pengujian hipotesis kedua mengindikasikan bahwa *psychological empowerment* juga memiliki dampak positif pada kinerja pendamping. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen dan *psychological empowerment*, maka semakin baik pula kinerja pendamping PKH dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat disampaikan. Bagi instansi terkait, mengingat komitmen dan *psychological empowerment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pendamping PKH, disarankan agar instansi terus mendorong dan mempertahankan kedua faktor ini guna meningkatkan efektivitas kerja pendamping. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang cukup tinggi menunjukkan bahwa komitmen dan *psychological empowerment* merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja pendamping. Oleh karena itu, langkah strategis yang mendukung peningkatan komitmen dan *psychological empowerment* perlu diprioritaskan.

Bagi peneliti lain, penelitian ini juga punya keterbatasan karena hanya mengkaji variabel komitmen dan *psychological empowerment* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, peneliti lainnya bisa mengeksplorasi lebih lanjut dengan menambah variabel lain layaknya dukungan sosial (*social support*), faktor psikososial (*psychosocial factors*), serta hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*), yang memiliki relevansi kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam konteks pelayanan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adryansyah, & Suryani, A. I. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Telkom Witel Aceh. *E-Issn: 2598-635X*, 3(4), 1–15.
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88–96.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888.
- Ani Rohaeni, Sindrawati, & Muhammad Syukrullah. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Niara*, 16(2), 391–400.
- Baruhu, N., & Dwi, A. F. (2023). Pengaruh motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Giga Nusantara. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 273–290.
- Baruno, A., Bharmawan, A. S., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Knowledge, Psychological Empowerment, dan Work Experience Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Batik Tulis Tanjung Bumi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 131–144.
- DP, M. K. (2023). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8(2), 295–314.
- Ernawati, R. (2021). *Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Bekasi the Effect of Commitment and Integrity on Employee Performance At Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Man.*
- Hardinandar, F. 2019. Determinan Kemiskinan (Studi Kasus 29 Kota/Kabupaten Di Provinsi Papua). *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(1): 1–12.
- Kurniawan, K., Widodo, S., & Bachri, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Sikap Karier Pegawai Bank Mandiri Bengkulu. *Student Journal of Business*, 1–19.
- Nurhidayati, R., Candra Kirana, K., & Soni Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1605–1615.
- Oktavia, E., & Amar, S. (2018). Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1–11.
- Oktaviana, D., Primandhana, W.P., & Wahed, M. (2021). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum Kabupaten, Dan Pengangguran, Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Madiun. *Syntax Idea* 3 (5).
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
- Rahmatika, A., & Firari, H. (2023). Peran Psychological Empowerment Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan universitas KH. A. Wahab hasbullah. *Rizquna*,

01, 17-26.

- Rahmawati, Evi, and Bagus Kisworo. 2017. "Peran Pendamping Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Program Keluarga Harapan." *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment* 1(2):161-69.
- Swasti, N., Hartati, P. S., & Suartina, I.W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4 (3)
- Taufiq, M., Maryadi, & Asri. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(1), 184-198.
- Wonua, A. R., Astagny, N., & Ismanto. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Literacy Intitute.