

ABSTRACT

Although the organisation's commitment has been widely used to identify organisational behaviour associated with the increase in performance, not many findings that use empowerment and leadership exist to support this argument. This study, examines the relationship between the length of work, empowerment, and leadership toward affective commitment in public sector organisation. Affective commitment is one dimension from organisational commitment that describes the emotional bond between employees with the organisation they work for. Empowerment is the organisational behaviour that gives more authority and opportunities for employees to work and flourish. While the leadership explains how a managerial role in fostering a feasible and productive work environment. Lastly, is to test a duration of an employee in the work can be one aspect in improving employee commitment or there is no effect at all.

In this study, the data collection method used is to distribute the questionnaire via email to respondents, employees at the staff level who have been employed for more than a year at the Finance Education and Training Agency (FETA), Ministry of Finance Republic of Indonesia. Where method of nonprobability sampling used is purposive sampling, which have certain requirements in determining the group to be studied.

The findings produced by using simple and multiple regression analysis in this study proved that from 118 respondents who participated, empowerment and leadership have a significant influence on affective commitment. While the length of work proved does not have any impact on affective commitment.

Keywords: affective commitment, empowerment, leadership, length of work, public sector organisation.

ABSTRAK

Komitmen organisasi telah banyak digunakan untuk mengidentifikasi perilaku organisasi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, namun tidak banyak temuan yang menggunakan variabel pemberdayaan dan kepemimpinan untuk mendukung pendapat ini. Penelitian ini, ialah bagaimana mengetahui hubungan antara masa kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap komitmen afektif pada organisasi sektor publik. Komitmen afektif merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasi yang menjelaskan ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Pemberdayaan berkaitan dengan pemberian otoritas dan kesempatan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja dan berkembang. Sementara kepemimpinan ialah bagaimana peran manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang layak dan produktif. Terakhir, ialah masa bekerja seorang pegawai pada organisasi dapat memberikan pengaruh pada komitmen mereka atau tidak sama sekali.

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner melalui email kepada responden, pegawai pada tingkat staf dengan masa kerja setidaknya satu tahun pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK), Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Metode non-probabilitas sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana metode ini memiliki persyaratan tertentu dalam menetapkan objek yang akan diteliti.

Temuan yang dihasilkan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda membuktikan bahwa dari 118 responden yang berpartisipasi, menyatakan bahwa pemberdayaan dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif. Di sisi lain, masa kerja tidak terbukti mempunyai pengaruh pada komitmen afektif.

Kata Kunci: Komitmen afektif, pemberdayaan, kepemimpinan, masa kerja, organisasi sektor publik.