

# PERAN PEMBERDAYAAN PADA PENGARUH *SELF EFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh)

Zinda Nisantika, S.AP<sup>1</sup>, Afrianti, SE., M.Pd<sup>2</sup>, Mario Dirgantara, S.Sos., M.A.P<sup>3</sup>

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

[zindanisantika@gmail.com](mailto:zindanisantika@gmail.com)

[afrianti@gmail.com](mailto:afrianti@gmail.com)

[mariodirgantara@ymail.com](mailto:mariodirgantara@ymail.com)

## ABSTRACT

*Zinda Nisantika .2020. The Role of Empowerment in the Influence of Self-Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance (Case Study at the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City). Under the guidance of Ibuk Afrianti, SE ., M.Pd as mentor I and Mr. Mario Dirgantara, M.AP as mentor II.*

*This study aims to determine the direct effect of self-efficacy and organizational culture on empowerment as an moderating variable in the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City. This is to determine the direct influence of self-efficacy and organizational culture on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City. To determine the direct effect of empowerment on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City. To determine the indirect effect of self-efficacy and organizational culture on employee performance through empowerment as a role in the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City.*

*This type of research used in this research is quantitative research. To analyze the effect of self-efficacy and organizational culture on service quality through empowerment of the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City in this study the authors use a quantitative approach. The pupils in this study were all employees in the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City, totaling 51 samples in this study were all employees in the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City totaling 51 people.*

*From the results of data analysis, it can be concluded that indirectly that employee performance through empowerment has a significant effect on self-efficacy and organizational culture. This is because the value of  $Z > Z$  table obtained is  $2,214 > 1.96$  with a significant 5%, it proves that employee performance on self-efficacy and organizational culture through empowerment is very good.*

*Keywords: Self Efficacy, Organizational Culture, Employee Performance, At the Department of Population and Civil Registration of Sungai Penuh City*

### ABSTRAK

Zinda Nisantika .2020. Peran Pemberdayaan Pada Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh) .Dibawah bimbingan Ibuk Afrianti, SE,. M.Pd selaku pembimbing 1 dan Bapak Mario Dirgantara, M.AP selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui Pengaruh langsung self efficacy dan budaya organisasi terhadap Pemberdayaan sebagai variabel moderating pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui Pengaruh langsung self efficacy dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui Pengaruh tidak langsung self efficacy dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan sebagai peran pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Sungai Penuh.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk menganalisis Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan melalui pemberdayaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif. Pupulasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh yang berjumlah 51 orang sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh yang berjumlah 51 orang.

Dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Secara tidak langsung bahwa Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi . Hal ini disebabkan nilai  $Z > Z$  tabel yang diperoleh sebesar  $2.214 > 1.96$  dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan sudah sangat baik.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh

### I. PENDAHULUAN

Pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja yang optimal dengan melakukan pemberdayaan aparatur pemerintah untuk lebih profesional, responsif, dan transparan guna mendukung kelancaran tugas dan fungsi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pemerintah daerah kota batu memahami akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpendidikan, guna meningkatkan mutu pelayanan masyarakat dan pengawasan yang baik, dengan memahami pentingnya SDM, diharapkan kinerjanya dapat di tingkatkan.

Kinerja pegawai menempati tempat penting dalam daftar keprihatinan utama departemen manajemen sumber daya manusia. Alasan penting ini ada dua. Di satu sisi hal ini membantu dalam mempertahankan dan di sisi lain menimbulkan tingkat kinerja mereka. Istilah 'kinerja pegawai' yang cukup sering digunakan untuk sikap individu terhadap aspek-aspek tertentu dari keseluruhan situasi kerja. Sejak saat pendudukan individu menjadi fenomena sosial yang signifikan, ilmuwan sosial memusatkan perhatian mereka pada masalah kinerja pegawai.

Menurut Hoppock (2008) kinerja pegawai adalah “kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk mengatakan, ‘Saya puas dengan pekerjaan saya’. Selanjutnya, mereka menjelaskan bahwa kinerja pegawai

hubungannya dengan individu persepsi dan evaluasi pekerjaan dan persepsi ini dipengaruhi oleh Selanjutnya, mereka menjelaskan bahwa kinerja pegawai hubungannya dengan persepsi individu dan evaluasi pekerjaan dan persepsi ini dipengaruhi keadaan unik seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan.

Menurut Locke (2006) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai “keadaan emosi yang menyenangkan atau keadaan unik seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan. Ivancevich et al. (2009) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sesuatu yang seorang pekerja merasa bahwa seberapa baik dirinya dalam sebuah organisasi. Sementara itu Robbins (2001) mengemukakan bahwa pada tingkat organisasi, organisasi dengan yang lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan yang kurang puas. Bhatti dan Qureshi (2007) mencatat bahwa kinerja pegawai menyebabkan produktivitas dengan membawa motivasi dengan kualitas tinggi dan melalui peningkatan kemampuan kerja .

Luthans (2006) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain dan mampu membuat keputusan serta memiliki kekuasaan untuk diimplementasikan. Dengan diberdayakannya karyawan akan mampu mengoptimalkan kemampuannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan yang dilakukan pada pegawai diharapkan dapat memaksimalkan kemampuan setiap individu atau pegawai agar pegawai merasa lebih mampu menyelesaikan tugas dengan capak. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja pegawai, sehingga kinerja dan produktivitas pegawai meningkat. Peningkatan mutu aparatur negara menjadi tuntutan untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pelayanan masyarakat dan pengawasan. dimana salah satu ukurannya adalah kinerja. Untuk mengetahui penurunan kinerja pegawai, maka harus di kaji faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi variabel kinerja.

Budaya organisasi menurut Robbins yang dikutip Tika dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan menyatakan bahwa budaya organisasi adalah : “Sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya”. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja. dan kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Nilai-nilai yang dianut harus benar-benar diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi misi yang hendak dicapai.

Menurut Bandura dalam Gardner dan Pierce (2006) untuk peningkatan kinerja karyawan, penting juga diperhatikan *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu disaat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Kemudian menurut Sutanto (2002) budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pemberdayaan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh masih belum terlihat diantaranya, pegawai jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan beberapa pegawai merasa kurang di beri kesempatan, kepercayaan dan tanggung jawab. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh sebagai pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil serta pengelolaan dan penyajian data kependudukan tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai negeri sipil yang berkualitas. Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh juga demikian. Sebagai pelayan masyarakat dibidang administrasi kependudukan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh tidak jarang mendapatkan kritik atau keluhan masyarakat tentang lamanya proses penerbitan akta kelahiran, kartu keluarga dan KTP maupun kepastian biaya pembuatannya.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh tahun 2018 dan 2019 diketahui bahwa pencapaian indikator semua program dan kegiatan sebesar 100%. Secara kelembagaan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh mempunyai kinerja yang baik. Akan tetapi bukan berarti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kebumen tidak mempunyai masalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Adapun masalah kinerja yang dihadapi adalah:

1. Secara administrasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik. Akan tetapi bukan berarti tidak ada pegawai yang telat atau pun selalu ada di ruangan pada waktu jam kerja. Berdasarkan hasil rekap pelaksanaan apel pagi dan apel siang bulan Januari dan Pebruari 2019 tingkat kehadiran pegawai rata-rata diatas 90%. Pegawai yang tidak hadir adalah pegawai yang sakit atau sedang melaksanakan tugas luar.
2. Distribusi pekerjaan atau beban kerja yang tidak merata. Sudah menjadi rahasia umum dalam pemerintahan bahwa pegawai yang pintar, pegawai yang cakap dan yang bekerja dengan sungguh untuk pencapaian tujuan organisasi selalu mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih dibandingkan dengan yang lain. Secara mudah pimpinan melakukan disposisi pekerjaan tanpa melihat beban yang sudah ditanggung pegawai yang diserahi tugas.
3. Kepastian pelayanan dokumen kependudukan dan pencatatan. Sebuah dokumen kependudukan dan pencatatan diterbitkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik syarat maupun lamanya proses. Tidak adanya kepastian lamanya proses ini sering menjadi kritik masyarakat. Hal ini disebabkan adanya ketidaktertiban yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terhadap dokumen yang masuk. Bahwa setiap dokumen yan masuk tidak diperlakukan sama dan pemrosesan dokumen tidak berdasarkan nomor urut pendaftaran dokumen.

Berdasarkan dengan masalah tersebut di atas dengan melakukan pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah dan di dukung oleh budaya organisasional dan *Self efficacy* sebagai keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. sedangkan iklim organisasi memberikan gambaran tentang konteks kerja dan kinerja pegawai didefinisikan sebagai perasaan tentang pekerjaan mereka. Kinerja pegawai yang positif dari akan mempengaruhi kinerja apabila merasa puas dengan pekerjaannya dia akan semakin berdedikasi tinggi pada pekerjaan itu.

Mengingat variabel pemberdayaan dan budaya organisasional dan *Self efficacy* merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi supaya lebih profesional, responsif, dan transparan guna mendukung kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara

pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Menurut Robbins (2001) mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan inilah yang menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan sehingga pegawai mampu memahami tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen mereka pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dinyatakan bahwa pemberdayaan, *Self-Efficacy* dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (Waruwu, Maharani dan Saputro, 2013 ). Dengan melakukan Pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah dan di dukung budaya organisasional yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat variabel pemberdayaan dan budaya organisasional merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi supaya lebih profesional, responsif, dan transparan guna mendukung kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

*Self-Efficacy* dan budaya organisasi kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pemberdayaan karena dengan *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai hal itu juga harus didukung dengan pemberdayaan yang diterapkan oleh organisasi agar mampu menunjang dari Kinerja pegawai semakin baik dan positif.

## II. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

### Populasi, Sampel, dan Responden

Adapun Populasi, Sampel, dan Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh yang berjumlah 51 orang

### Variabel Penelitian

Adapun Variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas : Pemberdayaan, Self Eficacy, Budaya organisasi
2. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

### Pemberdayaan, Self Eficacy, Budaya organisasi

### Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Dalam pengumpulan data dilapangan guna menuntaskan pembahasan proposal ini, penulis menggunakan Teknik Kuesioner.

### Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan pegawai di Dinas Kesehatan Kota Sungai Penuh.



## Interprestasi Data

### Skala likert

Menurut Ridwan (2002:12) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dari penyebaran angket, hasil terlebih dahulu diberi skor dengan menggunakan skala likert menurut Sugiono (2004:67) mengatakan “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang fenomena sosial”, penggunaan skala likert dalam penelitian ini dengan tingkatan “sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju”. Dengan klasifikasi sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS: Sangat Tidak Setuju

### Uji Prasyarat Analisis

#### 1. Validitas

Validitas menurut Yusuf (1996:11) adalah “Seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur”. Untuk menguji dan mencari validitas dari angket. Peneliti memanfaatkan program SPSS versi 16.00. Dengan mendeteksi nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* hasil output SPSS versi 16.00 Menurut Sugiyono (2009: 178) butir pernyataan dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  masing-masing butir pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N=30$  dan dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,361.

#### 2. Reliabilitas

Yusuf (1996:26) menyatakan bahwa suatu alat akan dikatakan reliabel, apabila alat ukur itu diujicobakan kepada objek atau subjek yang sama secara berulang-ulang, maka hasilnya tidak akan jauh berbeda, konsisten dan stabil. Penentuan reliabilitas data pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *Alpha cronbach* yang dibantu dengan program SPSS versi 16.00. Priyatno (2012: 187) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbachnya* lebih dari 0,7.

#### 3. Uji Prasyarat Analisis

Untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah regresi dan *path analysis*, untuk menganalisis data kausal antar variabel menggunakan analisis jalur, melalui pendekatan struktural, bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel bebas (eksogen), Kinerja Pegawai ( $X_1$ ), pemberdayaan ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat (endogen) kepuasa pegawai (Y), dan pengaruh tidak langsung Kinerja Pegawai ( $X_1$ ), pemberdayaan ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat (endogen) kepuasa pegawai (Y).

Sebelum digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan model *path analysis*, hasil analisis data dengan teknik regresi tersebut harus terlebih dahulu memenuhi beberapa persyaratan yaitu sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Menurut Supardi (2013: 129) pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan

dengan ketepatan pemilihan uji statistik. Karena uji statistik parametrik mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 21.00. Pedoman untuk pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

Kriteria uji normalitas sebagai berikut (Irianto, 2010: 273)

- 1) Jika signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 maka data berdistribusi secara tidak normal.
- 2) Jika signifikan atau nilai probabilitas > 0,05 maka data berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y linear atau tidak. Pengujian linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.00. Jika nilai signifikansi (*deviation from linearity*) > 0,05 (taraf kepercayaan 95%), maka sebaran data variabel bebas membentuk garis linear terhadap variabel terikat (Kadir, 2015: 186).

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial ( Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, benar berpengaruh terhadap variabel Y secara individual atau parsial (Imam Ghazali, 2006).

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus uji t

$$t_{\text{hit}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- $t_{\text{hitung}}$  = Nilai  
 $r$  = Nilai Koefisien korelasi  
 $n$  = Jumlah sampel

Dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut

1. Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui pemberdayaan sebagai variabel moderating di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh secara parsial atau individual.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui pemberdayaan sebagai variabel moderating di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh secara parsial atau individual.

Adapun ketentuan kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau  $\alpha = 0,05$  untuk melihat adanya pengaruh variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) di uji pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

#### b. Uji f

Uji f dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen (eksogen) mampu menjelaskan variabel dependen (endogen) secara baik untuk

menguji apakah model yang digunakan telah fix atau tidak. Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

K = Jumlah Variabel bebas

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Banyak Ssampel

Hipotesis yang diuji dengan menggunakan uji F ini, menggunakan ketentuan

3. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui pemberdayaan sebagai variabel moderating di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh.

4. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara bersama Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui pemberdayaan sebagai variabel moderating di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh.

Adapun tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) untuk pengujian hipotesis ini adalah 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05

### 3. Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau moderating (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikansi pengaruh tak langsung variabel x terhadap y melalui variabel moderating (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel moderating (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau ab. Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect)  $S_{ab}$  dapat dihitung dengan rumus *Sobel test* dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, makaselanjutnya menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Setelah nilai thitung diketahui, kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan tingkat signifikan 0.05 . Apabila nilai thitung lebih besar darinilai ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghazali, 2011: 225)

## 1.9.2 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

### 1.9.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dengan cara penyebaran kuisioner kepada responden.
2. Dari laporan-laporan.



### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1.1 Uji Linieritas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y linear atau tidak. Pengujian linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.00. Jika nilai signifikansi (*deviation from linearity*) > 0,05 (taraf kepercayaan 95%), maka sebaran data variabel bebas membentuk garis linear terhadap variabel terikat (Kadir, 2015: 186).

Berikut ditampilkan hasil uji linieritas dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Linieritas X1-X2

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			614,922	30	20,497	,851	,663
PEMBERDAYAAN * KINERJA PEGAWAI	Between Groups	Linearity	105,647	1	105,647	4,387	,049
		Deviation from Linearity	509,275	29	17,561	,729	<b>,786</b>
	Within Groups		481,667	20	24,083		
Total			1096,588	50			

Dari table diatas diperoleh nilai signifikansi  $0,786 > 0,05$  maka terdapat hubungan linier antara Kinerja Pegawai dengan Pemberdayaan.

Tabel 3.5 Linieritas X1-y

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2155,566	16	134,723	3,114	,003
SELF EFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI * PEMBERDAYAAN	Between Groups	Linearity	1301,474	1	1301,474	30,078	,000
		Deviation from Linearity	854,092	15	56,939	1,316	,246
	Within Groups		1471,179	34	43,270		
Total			3626,745	50			

Sumber: Data diolah, SPSS 2.1

Dari table diatas diperoleh nilai signifikansi  $0,246 > 0,05$  maka terdapat hubungan linier antara Pemberdayaan dengan Self Efficacy dan Budaya Organisasi .

Tabel 3.6 Linieritas X2-y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2250,745	30	75,025	1,090	,428
SELF EFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI * KINERJA PEGAWAI	Between Groups	Linearity	618,152	1	618,152	8,985	,007
		Deviation from Linearity	1632,593	29	56,296	,818	,695
	Within Groups		1376,000	20	68,800		
Total			3626,745	50			

Sumber: Data diolah, SPSS 21

Dari table diatas diperoleh nilai signifikansi  $0,695 > 0,05$  maka terdapat hubungan linier antara Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy dan Budaya Organisasi .

## Uji Hipotesis

### Uji F (Uji Secara Simultan)

#### a. Hipotesis 1 Kinerja Pegawai Terhadap Pemberdayaan

1. Untuk menguji signifikan pengaruh secara simultan. Dapat dianalisis uji F, di peroleh uji F 3,19, sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Hasil Ringkasan Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,647	1	105,647	5,224	,027 <sup>b</sup>
	Residual	990,942	49	20,223		
	Total	1096,588	50			

a. Dependent Variable: PEMBERDAYAAN

b. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 2.1

Berdasarkan tabel 3.5 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 5,224 : dimana F hitung > F tabel (5,224 > 3,19) artinya Terdapat pengaruh secara simultan Kinerja Pegawai terhadap Pemberdayaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh.

#### b. Hipotesis 2 Kinerja Pegawai Terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi

**Tabel 3.6 Hasil Ringkasan Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618,152	1	618,152	10,068	,003 <sup>b</sup>
	Residual	3008,593	49	61,400		
	Total	3626,745	50			

a. Dependent Variable: SELF EFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 2.1

Berdasarkan tabel 3.6 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 10,068 : dimana F hitung > F tabel (10,068 > 3,19) artinya Terdapat pengaruh secara simultan Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh.

#### c. Hipotesis 3 Pemberdayaan Terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi

**Tabel 3.7 Hasil Ringkasan Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301,474	1	1301,474	27,426	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2325,271	49	47,455		
	Total	3626,745	50			

a. Dependent Variable: SELF EFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN

Sumber: Data diolah SPSS 2.1

Berdasarkan tabel 3.7 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 27,426 : dimana F hitung > F tabel (27,426 > 3,19) artinya Terdapat pengaruh secara simultan Pemberdayaan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh.

#### Kinerja Pegawai dan Pemberdayaan Terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi

**Tabel 3.8 Hasil Ringkasan Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1508,117	2	754,059	17,084	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2118,628	48	44,138		
	Total	3626,745	50			

a. Dependent Variable: SELF EFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI

b. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN, KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 2.1

Berdasarkan tabel 3.7 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 17,084 : dimana F hitung > F tabel (17,084 > 3,19) artinya Terdapat pengaruh secara simultan Kinerja Pegawai dan Pemberdayaan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Sungai Penuh.

### 3.2.5.1 Path Analysis

Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis/ analisa jalur menggunakan SPSS 2.1. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variable yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2017: 34)

#### 1. Pengujian Model Konseptual

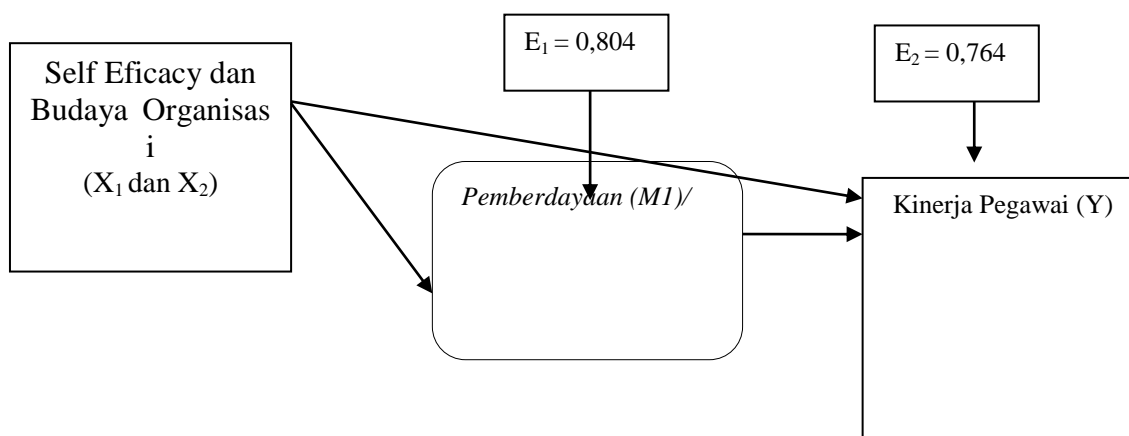
Berdasarkan hasil kajian teori dapat dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk model konseptual, sekaligus hipotesis kajian penelitian seperti paradigm model hubungan antar Variabel.

Adapun hipotesis yang akan diuji berdasarkan model konseptual adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $X_2$
- Terdapat pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y
- Terdapat pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y
- Tidak terdapat pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$

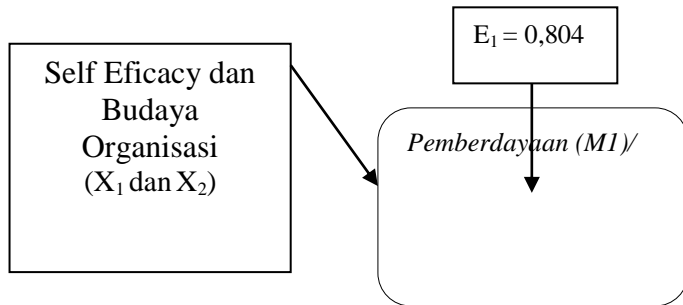
#### 2. Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variable yaitu variable Self Efficacy dan Budaya Organisasi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap Pemberdayaan ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$ . Berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagai mana tergambar dalam analisis jalur (*Path analisis*) berikut ini:

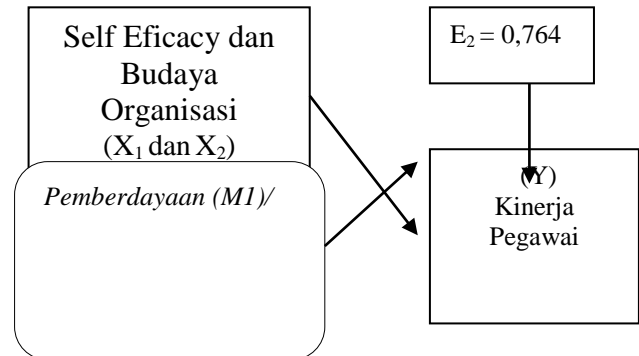


Gambar 3.1 Model Analisis Jalur tentang Pengaruh Variabel Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan

Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan di atas, maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu sub struktur jalur 1 dan sub struktur 2 seperti yang tergambar di bawah ini:



**Gambar 3.2 Sub Struktur 1**



**Gambar 3.3 Sub Struktur 2**

### 3.2.5.2 Mengoperasikan Model Analisa dengan Komputer

Berdasarkan hasil analisis diatas, selanjutnya akan di uraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan berikut:

#### 1. Mengidentifikasi Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut:

- Regresi tahap 1 Beta  $X_{12}=0,310$  (Sign. = 0,022) =  $\rho_{21}$
- Regresi tahap 2 Beta  $X_{1Y}=0,251$  (Sign. = 0,035) =  $\rho_{y1}$
- Regresi tahap 3 Beta  $X_{2Y}=0,521$  (Sign. = 0,000) =  $\rho_{y2}$

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

$\rho_{21}$  = Koefisien jalur antara X1 dengan X2

$\rho_{y1}$  = Koefisien jalur antara X1 dengan Y

$\rho_{y2}$  = Koefisien jalur antara X2 dengan Y

#### 2. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{1 - R^2}$  maka dapat di hitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

Tabel 3.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,310 <sup>a</sup>	,096	,078	4,497

a. Predictors: (Constant), KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, SPSS 2.1

Koefisien jalur untuk substruktur 1: Kinerja Pegawai (X1) terhadap Pemberdayaan (X2):

$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,078^2} \\
 &= \sqrt{0,993} = 0,996
 \end{aligned}$$

#### 3. Menghitung Koefisien Jalur untuk residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{1 - R^2}$  maka dapat di hitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

Tabel 3.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 <sup>a</sup>	,416	,391	6,644

a. Predictors: (Constant), PEMBERDAYAAN, KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, SPSS 2.1

Koefisien jalur untuk substruktur 2 Self Efficacy dan Budaya Organisasi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan Pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,391^2} \\ &= \sqrt{0,848} = 0,920 \end{aligned}$$

Keterangan :

$e_1$  = Koefisien jalur untuk residual sub struktur 1 Kinerja Pegawai ( $X_1$ ) terhadap Pemberdayaan ( $X_2$ )

$e_2$  = Koefisien jalur untuk substruktur 2 Self Efficacy dan Budaya Organisasi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan Pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

$R^2$  = Koefisien determinasi pada masing-masing Jalur

1 = Bilangan Konstan

#### 1) Hubungan antar Kinerja Pegawai dengan Pemberdayaan

Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh hasil  $t$  hitung  $>$  tabel ( $2,286 > 2,010$ ) yang berarti secara statistik variabel  $X_1$  mempengaruhi variable  $X_2$ , artinya Kinerja Pegawai berpengaruh Linier dan signifikan terhadap Pemberdayaan. Besar pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pemberdayaan sebesar  $0,310 \times 0,310 = 0,09$  atau 9%.

#### 2) Hubungan antar Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy dan Budaya Organisasi

Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh hasil  $t$  hitung  $>$  tabel ( $3,173 > 2,010$ ) yang berarti secara statistik variabel  $X_1$  mempengaruhi variable  $Y$ , artinya Kinerja Pegawai berpengaruh Linier dan signifikan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi . Besar pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pemberdayaan sebesar  $0,251 \times 0,251 = 0,06$  atau 6%.

#### 3) Hubungan antar Pemberdayaan dengan Self Efficacy dan Budaya Organisasi

Berdasarkan pengujian SPSS diperoleh hasil  $t$  hitung  $>$  tabel ( $5,237 > 2,010$ ) yang berarti secara statistik variabel  $X_2$  mempengaruhi variable  $Y$ , artinya Pemberdayaan berpengaruh Linier dan signifikan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi . Besar pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pemberdayaan sebesar  $0,521 \times 0,521 = 0,27$  atau 27%.

### 3.2.5.3 Substruktur Mediasi (Sobel Tes)

#### 1. Hubungan antara Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan.

Penghitungan ini menggunakan 3 variabel yaitu Kinerja Pegawai sebagai sebagai variable independen, Pemberdayaan sebagai variable mediator, dan Self Efficacy dan Budaya Organisasi sebagai variable dependen. Langkah regresi dilakukan sebanyak 2 kali, regresi pertama dilakukan antara Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy dan Budaya Organisasi , kemudian regresi kedua dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

*Pertama* : menentukan hipotesis



- H1 : Kinerja Pegawai berpengaruh positif pada Pemberdayaan  
H2 : Self Efficacy dan Budaya Organisasi berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai  
H3 : Pemberdayaan berpengaruh pada Kinerja Pegawai  
H4 : Self Efficacy dan Budaya Organisasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Melalui Pemberdayaan  
Kedua : menghitung Regresi dan nilai Z

Tabel 3.10 Analisis Mediator Kinerja Pegawai  
Coefficients<sup>a</sup>

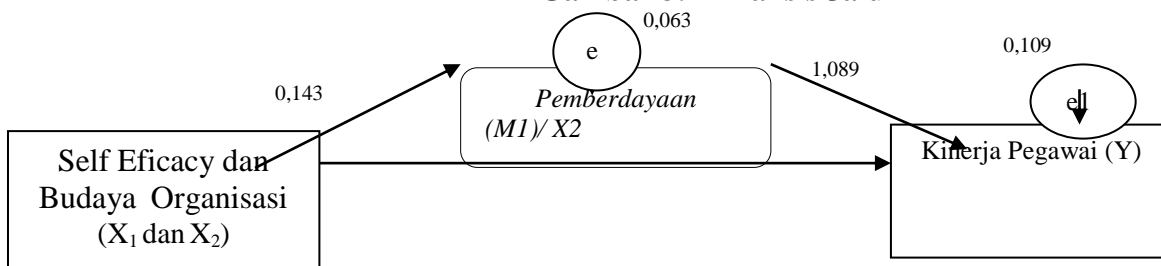
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Pemberdayaan	,143	,063
Self Efficacy dan Budaya Organisasi	,346	,109

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2.1

Dari table hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kinerja Pegawai terhadap Pemberdayaan sebesar 0,143 dengan standar error 0,063. Kemudian untuk Kualitas Self Efficacy dan Budaya Organisasi sebesar 0,346 dengan standar error 0,109. Sehingga Kinerja Pegawai signifikan berpengaruh langsung terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi dan komitmen pegawai berpengaruh langsung terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi .

Adapun hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar 3.4:

Gambar 3.4 Analisis Jalur



Terdapat pengaruh tidak langsung Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,143x 1,089 di dapat nilai 0.155 dan kemudian dilakukan sobel test untuk mendapatkan nilai Z sobel dengan rumus:

**Z-Value** =  $a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)$  dan di dapat nilai Z sobel > Z table sebesar 2,2142857 >1.96 yang artinya terdapat pengaruh tidak langsung signifikan Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan. Perhitungan secara manual nilai Z dengan rumus sobel test:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SEa^2 + a^2 SEb^2}}$$

$$Z = \frac{0.143 \times 1.089}{\sqrt{1.089^2 \cdot 0.0632^2 + 0.143^2 \cdot 0.109^2}}$$

$$Z = 2,2142857$$

Dengan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan kurva norma sebagai batasan, maka nilai Z table adalah 1.96.

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika Z sobel test  $>$  Z table maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Jika Z sobel test  $<$  Z table maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai Z sebesar 2,2142857, karena nilai Z yang diperoleh sebesar 2.214  $>$  1.96 dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan sudah sangat baik dan memperkuat dari pengaruh setiap variabel Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan.

## 2. Signifikansi Pengaruh

Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas, dimana terdapat pengaruh positif variable Self Efficacy dan Budaya Organisasi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap Pemberdayaan ( $X_2$ ) sebesar 9%, Self Efficacy dan Budaya Organisasi ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 6%, Pemberdayaan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi sebesar 27%, pengaruh tidak langsung Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan sebesar 2.21%.

## Pembahasan

Menurut Bandura dalam Gardner dan Pierce (2006) untuk peningkatan kinerja karyawan, penting juga diperhatikan *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu disaat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Kemudian menurut Sutanto (2002) budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan dengan masalah tersebut di atas dengan melakukan pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah dan di dukung oleh budaya organisasional dan *Self efficacy* sebagai keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. sedangkan iklim organisasi memberikan gambaran tentang konteks kerja dan kinerja pegawai didefinisikan sebagai perasaan tentang pekerjaan mereka. Kinerja pegawai yang positif dari akan mempengaruhi kinerja apabila merasa puas dengan pekerjaannya dia akan semakin berdedikasi tinggi pada pekerjaan itu.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dinyatakan bahwa pemberdayaan, *Self-Efficacy* dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (Waruwu, Maharani dan Saputro, 2013 ). Dengan melakukan Pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah dan di dukung budaya organisasional yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat variabel pemberdayaan dan budaya organisasional merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi supaya lebih profesional, responsif, dan transparan guna mendukung kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggara pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

*Self-Efficacy* dan budaya organisasi kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pemberdayaan karena dengan *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai hal itu juga harus didukung dengan pemberdayaan yang diterapkan oleh organisasi agar mampu menunjang dari Kinerja pegawai semakin baik dan positif.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis pada permasalahan yang diangkat mengenai pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya **diterima**. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pemberdayaan pegawai. Pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada pegawainya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi pegawai untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka. Hal ini didukung pula dengan data statistik deskriptif masa kerja responden di mana jumlah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 73,26% yang menandakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen yang tinggi sehingga membuat mereka loyal terhadap organisasinya.
2. Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Self Efficacy dan Budaya Organisasi pegawai. Kinerja Pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti kepuasan, Kinerja Pegawai dan *turn over* pegawai. Kinerja Pegawai secara langsung mempengaruhi Kualitas Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui kecermatannya dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta penerapan peraturan dengan baik. Maka dari itu, pemimpin dengan Kinerja Pegawai yang tepat akan menimbulkan Kinerja Pegawai terhadap pekerjaannya.
3. Secara tidak langsung bahwa Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi. Hal ini disebabkan nilai  $Z > Z$  tabel yang diperoleh sebesar  $2.214 > 1.96$  dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Kinerja Pegawai terhadap Self Efficacy dan Budaya Organisasi melalui Pemberdayaan sudah sangat baik.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bagong. Suyanto. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Kencana Prenanda Media.
- Bandura. 2009. *Self-Efficacy The Exercise Of Control*. New York: W. H.. Freeman and Company.

- Bandura. A. 1994. *Self Efficacy*. In V. S. Ramachaudran Ed. *Encyclopedia of human behavior Vol. 4*. 77-81. New York: Academic Press
- Bandura. A. 2001. *Guide for constructing celf efficacy scales*. online. <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanduraGuide2006.pdf>. diakses 08 Oktober 2014 pukul 17:36 wib
- Bandura. Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Prentice-Hall. Inc.. New Jersey
- Baron & Byrne. 2000. *Social Psychology. 9th Edition*. Massachusetts: A Pearson Education Company.
- Ghozali. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. DKK. 1998. *Organisasi dan Manajemen. Edisi Keempat..* Erlangga. Jakarta.
- Gujarati. 2012. "Dasar-dasar ekonometrika" buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba empat.
- Hasibuan. S.P Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- I. W.. Rahmawati. L. D.. & Wardhana. T.H. 2018. Demographic Profile. Clinical and Analysis of Osteoarthritis Patients in Surabaya. *Biomolecular and Health Science Jurnal*. 11: 34 -39.
- Irianto. 2010. *Statistika Konsep. Dasar. Aplikasi. dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kadir. Abdul. 2015. *Buku Pintar Pemrograman Arduino*. Penerbit Mediakom. Yogyakarta
- Luthans. Fred. 2008. *Organizztional Behavior*. McGraw-Hill Companies.Inc. New York.
- McKenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Myers.1996. D.G. *Social Psychology*. Boston : McGraw-Hill College.
- Nasution. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif Naturalistik*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Raharjo.. 2005. *Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai. dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins. Stephen dan Coulter. Mary. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Shein dan Sobirin. A 2009. *Budaya Organisasi: Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. Edisi Keuda. Yogyakarta: YKPN
- Simamora. 1995. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Subekhi Akhmad. Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 1994. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung. ALFA BETA.
- Supardi. 2013 *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih. Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Wibowo. 2006. *Kajian Tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model TAM*. Diakses dari <https://sinformasi.files.wordpress.com/2010/02/arifwibowo.pdf>
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Woolfolk. 1993. *Educational Psychology*. Jakarta: Allyn dan Bacon.
- Yusuf. Taslimah. 1996. *Manajemen Perpustakaan Umum*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Rosady, Ruslan. 2004. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.