

PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH SULAWESI UTARA

Oleh:

Steviani Yeti Juliana Masoko¹

Greis M. Sendow²

Genita G. Lumintang³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

¹masokosteviany@gmail.com

²greis_sendow@gmail.com

³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara, yaitu 73 orang. Alat yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah program spss 23. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel pemberdayaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Efikasi diri, pemberdayaan, budaya organisasi, kinerja pegawai.

Abstract: This study aims to determine the effect of self-efficacy, empowerment and organizational culture on employees at the North Sulawesi Regional Public Works and Spatial Planning Office. The method used is a quantitative method. The population in this study were employees of the North Sulawesi Regional Public Works and Spatial Planning Office, which were 73 people. The tool used to test the instrument in this study is the SPSS 23 program. The results of hypothesis testing indicate that self-efficacy, empowerment and organizational culture have a simultaneous and partial effect on employee performance. The empowerment variable has no significant positive effect on employee performance. Meanwhile, self-efficacy and organizational culture have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Self-efficacy, empowerment, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi. Pesatnya pembangunan dalam kota maupun desa tidak lepas dari peranan sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai pergerakan utama dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga teknologi yang canggih pun tidak dapat menggantikan peranan sumberdaya

manusia. Sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan kualitas yang tinggi begitupun sebaliknya sumberdaya yang kurang berkualitas akan menghasilkan sumber daya yang rendah.

Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemetintahan di bidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan bidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Pelaksanaan tugas pokok pegawai dibutuhkan profesionalisme seluruh pegawai, sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi dalam membantu Bupati. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, didapat bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara merasa kurangnya perhatian atasan yang berpengaruh pada komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga mempengaruhi sikap pegawai. Hal ini terlihat dengan seringnya pegawai keluar pada jam kerja, dan tidak jarang pegawai keluar dan tidak kembali lagi ke kantor, sehingga tugas mereka sering tidak terselesaikan dengan baik. Beberapa pegawai merasa tidak mendapatkan keadilan, dengan adanya perhatian berlebihan atasan kebeberapa pegawai tertentu sehingga mempengaruhi rasa percaya diri pegawai terhadap kemampuan yang ia miliki.

Dalam melakukan peningkatan pada kantor Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara terdapat beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja para pegawai, yaitu efikasi diri dalam meningkatkan kepercayaan diri seseorang efikasi diri sangat penting dalam menjalankan suatu tugas pekerjaan seorang pegawai. Kemampuan dalam memberdayakan diri dimana seorang pegawai harus mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Mengingat faktor efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi 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.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai yang diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok (Rompas, Tewel dan Dotulong, 2018). Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya (Fransiska dan Tupti, 2020)

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Diawati, Komariah dan Norisanti, 2019). Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan sebaiknya selalu mempunyai keinginan untuk berusaha dengan lebih giat dan tekun untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas (Mukrodi, 2018).

Pemberdayaan

Wibowo (2016) pemberdayaan merupakan bentuk proses seseorang akan lebih berdaya dan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dengan diberi kepercayaan dan akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi. Pemberdayaan Pegawai adalah ketika pegawai diberi kekuasaan dalam menjalankan tugasnya untuk menghadapi situasi yang tidak terduga sebelumnya (Resnadita, 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap pegawai ketika bekerja (Meutia dan Husada, 2019). Budaya organisasi atau budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang dengan latar belakang dan budaya yang berbeda-beda agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Usuh, Tewel dan Saerang, 2020).

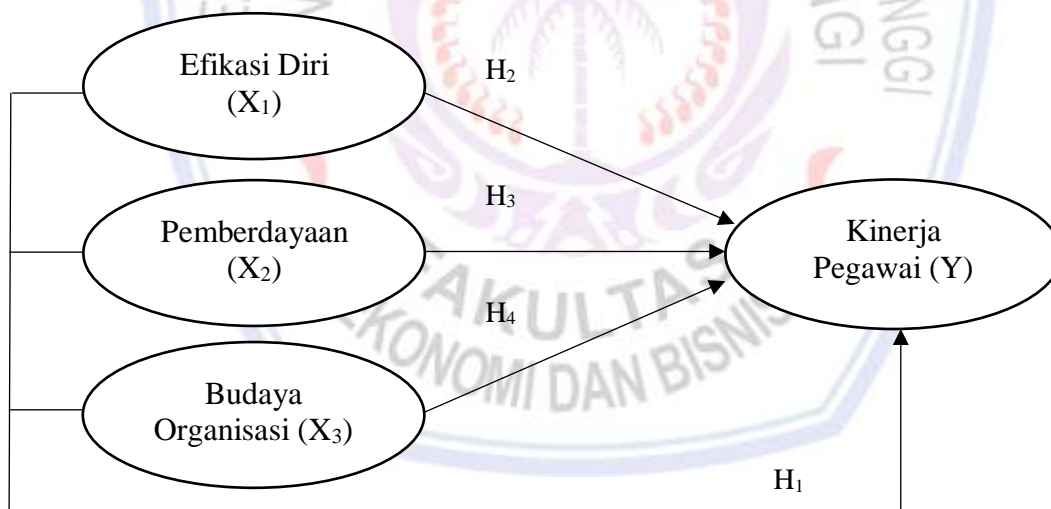
Penelitian Terdahulu

Afrizion dan Rina Asmeri (2020) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang, Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pemberdayaan, keyakinan diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

Jaclyen Tielung (2013) judul dari penelitian ini adalah Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) wilayah vii manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian dmunjukkan bahwa Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pemberdayan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dengan karyawan diberdayakan maka karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Jesicha Frischasia Menda, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow (2018) judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada RSUD Bitung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Bitung.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori (2020)

Hipotesis Penelitian

H1 = Efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 = Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Noor (2014 :14) Metode kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian di lakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2013:80). Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang di ambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi Siregar (2013, hlm. 30). Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara yang berjumlah 73 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t serta analisis koefisien korelasi dan determinasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji hipotesis t dan F, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) 23.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kesulitan tugas - Luas bidang perilaku - Kekuatan keyakinan
Pemberdayaan Pegawai (X2)	Pemberdayaan adalah proses pemberian wewenang terhadap setiap individu untuk berfikir, berperilaku, mengambil tindakan, dan keputusan serta mengendalikan pekerjaan dengan dirinya sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> - Makna - Kompetisi - Penentuan Diri - Dampak
Budaya Organisasi (X3)	Menurut Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Inovasi - memperhitungkan resiko - Perhatian secara terperinci - Orientasi pada hasil - Orientasi pada tim - keagresifan

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab terhadap pekerjaan
----------------------------	--	---

Sumber: Kajian Teoritik 2021

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

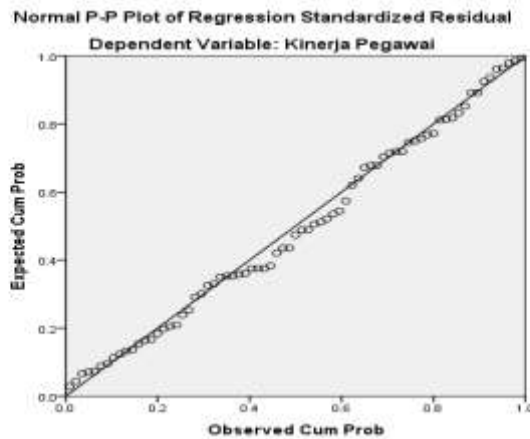
Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat hasil valid dan reliabel instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrument kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut diujicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 30 orang sebagai responde, berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ni dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

Table 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
Efikasi Diri	X1.1	0.758	0.000	Valid
	X1.2	0.770	0.000	Valid
	X1.3	0.785	0.000	Valid
	X1.4	0.696	0.000	Valid
	X1.5	0.729	0.000	Valid
Pemberdayaan Pegawai	X2.1	0.773	0.000	Valid
	X2.2	0.775	0.000	Valid
	X2.3	0.697	0.000	Valid
	X2.4	0.652	0.000	Valid
	X2.5	0.477	0.000	Valid
Budaya Oraganisasi	X3.1	0.742	0.000	Valid
	X3.2	0.797	0.000	Valid
	X3.3	0.768	0.000	Valid
	X3.4	0.599	0.000	Valid
	X3.5	0.675	0.000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.517	0.000	Valid
	Y2	0.853	0.000	Valid
	Y3	0.665	0.000	Valid
	Y4	0.807	0.000	Valid
	Y5	0.594	0.000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Hasil perhitungan berdasarkan table 2, memberikan penjelasan terperinci tentang valid tidaknya kuesioner penelitian tersebut validitas dapat dilihat dengan melihat besaran probality dari hasil pengolahan data. Jika nilai probality (sig) lebih kecil dari 0,05 (alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid . hal ini berarti bahwa item-item pernyataan valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.



Gambar 2. Histogram Regression

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Data pada gambar 2 terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

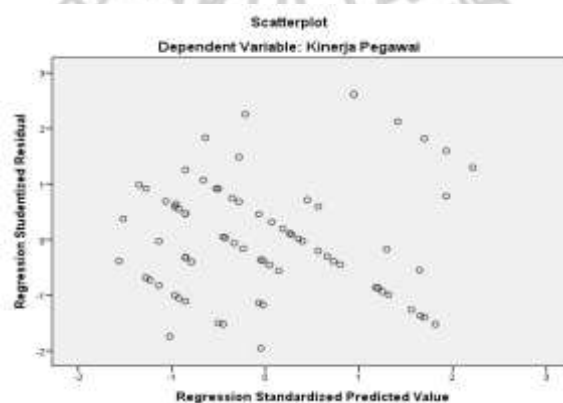
Tabel 3. Hasil uji Multikolinieritas

Model	VIF	Tolerance	Keterangan
Efikasi Diri	2.179	.459	Non multikolinieritas
Pemberdayaan	1.600	.625	Non multikolinieritas
Budaya Organisasi	2.407	.416	Non multikolinieritas

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Berdasarkan hasil pada table 3 diatas dapat dilihat bahwa keseleruhan variabel memiliki nilai tolerance value $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Berdasarkan pada gambar 3, hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.391	2.139	
Efikasi Diri	.227	.112	.306
Pemberdayaan Pegawai	.152	.116	.139
Budaya Organisasi	.375	.130	.369

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 3.391 + 0.227 X_1 + 0.152 X_2 + 0.375 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 3.391 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.391
2. Koefisien regresi untuk variabel Efikasi Diri adalah sebesar 0.227 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Efikasi Diri sementara Pemberdayaan dan Budaya Organisasi diasumsi tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.227.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pemberdayaan adalah sebesar 0.152 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pemberdayaan sementara Efikasi Diri dan Budaya Organisasi diasumsi tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.152.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0.375 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Budaya Organisasi sementara Efikasi Diri dan Pemberdayaan diasumsi tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.375.

Pengujian Hipotesisi**Uji F (Simultan) dan t****Tabel 5. Hasil Uji Simultan F**

Model	Uji t		Uji F	
	t	sig	F	Sig
Constant				
Efikasi Diri	2.481	0.016	24.814	.000 ^b
Pemberdayaan	1.313	0.194		
Budaya Organisasi	2.852	0.006		

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1, X2, X3 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.000. hal ini berarti koefisien Efikasi Diri (X1), Pemberdayaan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% (<0,05). Nilai t-hitung untuk variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 2.481 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.99495 dengan tingkat signifikan 0,016<0,05, sehingga Ho ditolak artinya Efikasi Diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian hipotesis 2 diterima. Nilai t-hitung untuk variabel Pemberdayaan (X2) sebesar 1,313 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.99495 dengan tingkat signifikan 0,194>0,05, sehingga Ho diterima artinya Pemberdayaan (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian hipotesis 3 ditolak. Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 2,852 lebih besar dari t-tabel 1.99495 dengan tingkat signifikan 0,006<0,05, sehingga Ho ditolak artinya Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan Tabel 6 berikut, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.519 atau 51.9%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi

Utara dipengaruhi oleh Efikasi Diri (X1), Pemberdayaan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) sebanyak 51.9% sedangkan sisanya 48.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.519	.498	128.327	2.177

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2021

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat diketahui bahwa secara simultan Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini mendukung Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Afrizion dan Rina Asmeri (2020) yang memberikan hasil bahwa pemberdayaan, keyakinan diri dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti komposisi Efikasi Diri mempengaruhi kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan hasil yang baik ini pemberian efikasi diri menjadi suatu kepercayaan diri dan semangat bagi pegawai untuk bisa menguasai berbagai situasi dalam pekerjaan yang dihadapi yang dapat menguntungkan juga bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.

Hasil penelitian bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wastuti (2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gayatri dan Onsardi (2020) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti komposisi Pemberdayaan Pegawai tidak mempengaruhi kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Daerah Sulawesi Utara. Kurangnya dalam memberikan ruang bagi pegawai dalam keikutsertaan dalam memberikan keputusan dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor penyebab pemberdayaan pegawai memiliki positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Daerah Sulawesi Utara.

Hasil penelitian bahwa pemberdayaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. Penelitian ini berbeda hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Ishak, Soegoto dan Trang (2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut artinya budaya organisasi yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara dapat mempengaruhi pegawai secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Dengan hasil yang baik ini budaya organisasi ini dapat menjadi suatu pedoman bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam melakukan pembaharuan dan memperhitungkan segala resiko, memperhatikan pekerjaan secara detail dan saling bekerja sama terhadap rekan kerja dalam menyelesaikan segala permasalahan secara bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting dari kinerja pegawai khususnya kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.

Hasil penelitian bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. . Penelitian ini mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Manery, Lengkong dan Saerang (2018) menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh pada Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.
2. Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.
3. Pemberdayaan Pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.
4. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara.

Saran

1. Pemberdayaan Pegawai terbukti tidak berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara, tetapi disarankan kepada instansi untuk tetap memperhatikan komposisi Pemberdayaan Pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pemberdayaan dalam memotivasi kepada pegawai karena akan menentukan seberapa baik Instansi dalam menerapkan Pemberdayaan Pegawai yang baik.
2. Efikasi Diri terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara, maka dari itu di sarankan pada instansi memberikan pemahaman atas tugas yang diberikan. Dengan cara memberikan pengarahan melalui briefing sebelum bekerja dan evaluasi pada saat setelah bekerja kepada setiap pegawai.
3. Budaya Organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara, maka penulis menyarankan instansi dapat mempertahankan dan meningkatkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizion., dan Asmeri R. 2020. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis)*, Vol.2 No.2 Juni 2020. hal 255-276. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/83/74> di akses pada tanggal 11 Agustus 2021.
- Diawati, H., Komariah, K., dan Norisanti, N. 2019. Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, Vol. 1 No. 1 Juni 2019. Hal 99-108. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/628/400> di akses pada tanggal 8 Agustus 2021.
- Fransiska, Y., dan Tupti, Z. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3. No 2 September 2020, Hal 224-234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5041/4643> di akses pada tanggal 8 Agustus 2021.
- Gayatri, D, G., dan Onsardi. 2020. Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol. 1 No. 1. Januari 2020. Hal 1-9. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/download/613/505> di akses pada tanggal 11 Agustus 2021.
- Ishak, P, A., Soegoto, A, S., dan Trang, I. 2016. Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 4 No.2 Juni 2016, Hal 592-601. ISSN 2303-

1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/13115/12700> di akses pada tanggal 12 Agustus 2021.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., dan Saerang, R. T. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal 1968-1977, ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/20918/20605> di akses pada tanggal 15 Agustus 2021.
- Menda, F. J., Tewel, B., dan Sendow, G. M. 2018. Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rsud Bitung). Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 4 September 2018. Hal 2578-2587. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21032/20743> di akses pada tanggal 15 Agustus 2021.
- Meutia, I. K., dan Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol. 4 No. 1 Januari 2019. Hal 119-126. <http://repository.ubharajaya.ac.id/3488/11/246-Article%20%28Ty%20%26%20Cahyadi%20H%29%20JRMB.pdf> di akses pada tanggal 15 Agustus 2021.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018. Hal 88-94. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/1213/973> di akses pada tanggal 10 Agustus 2021.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Resnadita, N. 2020. Pengaruh pemberdayaan karyawan, Kerja Tim dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya, Vol. 8 No. 3. Hal 813-817. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/8452/pdf> di akses pada tanggal 10 Agustus 2021.
- Rompas, G. A., Tewel, B., dan Dotulong, L. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 4 September 2018, Hal 1978-1987. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/20919/20606> di akses pada tanggal 8 Agustus 2021.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tielung, J. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Vii Manado. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Desember 2013. Hal 1799-1808. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/3386/2929> di akses pada tanggal 10 Agustus 2021.
- Usoh, M. N., Tewel, B., dan Saerang, R. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Jurnal EMBA, Vol. 8 No. 1 Januari 2020. Hal 2126-2136. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/28125/27585> di akses pada tanggal 15 Agustus 2021.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.