

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *EMPOWERMENT*
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KELURAHAN NON ASN DI
KECAMATAN GUNUNG PATI,
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG

Disusun oleh :

NINDYA CANTYA PRADIPTA
NPM. 220202000108

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG

SEMARANG

2024

SURAT KETERANGAN SIAP UJI
Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini:

Nama : Dr. Eko sasono. SE. MM

Jabatan : Dosen Pembimbing

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nindya Cantya Pradipta

Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000108

Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy*, *Empowerment* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang

Sesuai dengan peraturan dan ketentuan tentang Pedoman Penyusunan Skripsi, maka Laporan Skripsi yang telah disusun oleh mahasiswa tersebut di atas telah dinyatakan **SIAP UJI** sesuai dengan tata cara dan ketentuan pelaksanaan Ujian Skripsi yang telah ditentukan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 14 Mei 2024



Dr. Eko Sasono. SE. MM

NIDN. 0630126601

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nindya Cantya Pradipta
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000108
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy, Empowerment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan apabila kemudian hari ditemukan dan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan atau pemalsuan maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 14 Mei 2024

Nindya Cantya Pradipta
NPM. 220202000108

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu mengenai pelayanan dan pemberdayaan dari kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, *empowerment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling, yaitu menggunakan seluruh pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang yang berjumlah 56 orang menjadi sampel penelitian. Alat analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Self Efficacy terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, artinya *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Empowerment terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0.049 < 0,05$, artinya empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Adj R² diperoleh sebesar 0,583 yang artinya 58,3% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen seperti Self Efficacy, empowerment, dan lingkungan kerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel Self Efficacy, empowerment dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran penelitian ini yaitu diharapkan pimpinan di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang, dapat mengoptimalkan pelatihan pengembangan kompetensi karyawan serta menerapkan program *knowledge sharing* dengan baik agar kompetensi dan pengalaman kerja dari senior dapat tersampaikan dengan baik oleh junior sehingga sehingga karyawan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu diharapkan pimpinan di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang, dapat selalu memantau peralatan kerja pegawainya dan kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja agar setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan lancar.

Kata kunci : *self efficacy*, *empowerment*, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nindya Cantya Pradipta
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000108
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy, Empowerment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang
Dosen Pembimbing : Dr. Eko Sasono. SE. MM

Mengetahui,

Ketua STIE Semarang



Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM

NIDN. 0603108402

Semarang, 31 Mei 2024

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Eko sasono. SE. MM

NIDN. 0630126601

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Nindya Cantya Pradipta
Nomor Pokok Mahasiswa : 220202000108
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy, Empowerment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 25 Mei 2024

Penguji 1



Dr. Eko sasono. SE. MM

NIDN 0630126601

Penguji 2



Dr. Wanuri. SE. MM

NIDN. 0629056701

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Self Efficacy, Empowerment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua, kakak, kerabat serta para sahabat yang selalu memberikan segala bentuk dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.
3. Bapak Heri Nathoil S.Ag. MM selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Dr. Eko Sasono. SE. MM selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan dukungan dengan sabar kepada penulis.
5. Dosen–dosen serta civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, terutama Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Teman-teman mahasiswa STIE Semarang yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga selesainya penelitian ini.
7. Kepada semua responden yang memberikan waktu dalam penelitian ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berkenan memberikan bantuan dalam bentuk apapun.

Penulis sangat mengharapkan agar skripsi ini bermanfaat bagi kita semua baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

Semarang, 14 Mei 2024

Nindya Cantya Pradipta
NPM. 220202000108

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
SURAT KETERANGAN SIAP UJI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Self Efficacy	11
2.1.3 Empowerment	14
2.1.4 Lingkungan kerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel.....	28
3.2 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator	28
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.3.1 Jenis dan Sumber Data.....	30

3.3.2 Uji Instrumen	31
3.3.2.1 Uji Validitas.....	31
3.3.2.2 Uji Reliabilitas	32
3.4 Metode Analisis Data	33
3.4.1 Uji Asumsi Klasik	33
3.4.1.1 Uji Normalitas	33
3.4.1.2 Uji Multikolinieritas.....	33
3.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.4.3 Uji Secara Parsial (Uji t).....	35
3.4.4 Uji Kelayakan Model (Uji F)	35
3.4.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian	37
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.1.3 Analisis Data	45
4.1.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	45
4.1.3.1.1 Uji Normalitas	45
4.1.3.1.2 Uji Multikolinieritas.....	46
4.1.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.1.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.1.3.3 Uji t	48
4.1.3.4 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	48
4.1.3.5 Koefisien Determinasi(R^2).....	49
4.2 Pembahasan.....	50
BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas	31
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas	32
Tabel 4.1 Deskriptive Umur Responden	38
Tabel 4.2 Deskriptive Pendidikan Responden	38
Tabel 4.3 Deskriptive Lama Kerja Responden	39
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Self Efficacy	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Empowerment	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai lingkungan kerja	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai	44
Tabel 4.8 Pengujian Normalitas	45
Tabel 4.9 Pengujian Multikolinieritas	46
Tabel 4.10 Uji Glejser	46
Tabel 4.11 Koefisien Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.12 Uji F	49
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Nugroho, 2016). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Liawandy, 2021). Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi. Dengan kata lain, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Efendi, 2016).

Kinerja merupakan nilai yang digunakan untuk menentukan kemampuan bagian terkait keselamatan dari sistem kontrol untuk melakukan fungsi keselamatan dalam kondisi yang dapat diperkirakan (Haddad, 2017). Menurut

Wibowo (2014) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Ardianto, (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013) yang dikutip Aryana, (2021) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Maharjan (2012) dalam Aryana, (2021), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan GunungPati, Kota Semarang sering kali menjadi sorotan masyarakat, diantaranya seperti : penggunaan dana tidak sesuai dengan anggaran; perbuatan aparatur yang merugikan masyarakat; tindakan sewenang-wenang; salah urus; dan penggunaan fasilitas/barang milik negara. Dimana Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf H mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan. Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata

Kerja Kelurahan : sebagai Penyelenggaraan dan evaluasi di bidang pemerintahan, Penyelenggaraan dan pembinaan di bidang pemberdayaan Masyarakat, Penyelenggaraan, pembinaan, pengembangan dan fasilitasi ekonomi dan Pembangunan, Penyelenggaraan dan pembinaan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, dll. Mangkunegara (2011). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu *Self Efficacy*, *empowerment* dan lingkungan kerja.

Self Efficacy adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku dalam arah tekad tertentu sesuai tujuannya. Kenneth N.Wexley dan Gary A.Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu. Teori Adelfer menyederhanakan kelima kebutuhan yang telah diidentifikasi oleh Maslow menjadi tiga yaitu kebutuhan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*), Adelfer juga mengisyaratkan bahwa kebutuhankebutuhan tersebut dapat dipenuhi satu persatu atau lebih dari satu kebutuhan dapat terpusatkan sekaligus. Spreitzer (1995) dalam Fadzilah, (2021). Penelitian yang dilakukan Fadzilah, (2021) dan Kurniangsih, (2021) membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Rahma, (2020) dan hidayatun, (2021) membuktikan hasil bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Empowerment atau Pemberdayaan adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (1996) bahwa karyawan yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. Thomas dan Velthouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Spreitzer (1995) dalam Fadzilah, (2021). Penelitian yang dilakukan Fadzilah, (2021) dan Kurniangsih, (2021) membuktikan bahwa *Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Haryanto, (2019) dan Ismiyati (2020) menjelaskan bahwa *Empowerment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan (Ilyas, Yaslis 2003). Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan Hidayati, (2021) dan Destiana, (2022) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Ismiyati (2020) dan Rahma, (2020) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian latarbelakang permasalahan, maka judul dalam penelitian ini adalah : Pengaruh *Self Efficacy*, *Empowerment* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang

1.2 Rumusan Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini mengenai pengaruh dari *Self Efficacy*, *empowerment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang. Sehingga yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasar pada rumusan permasalahan tersebut, dapat diajukan pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.
2. Bagaimana pengaruh variabel *empowerment* terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.
3. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latarbelakang penelitian akan pentingnya kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.
2. Menganalisis pengaruh variabel *empowerment* terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.
3. Menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa kegunaan, diantaranya :

1. Secara Praktis

Secara praktis, bagi pihak manajerial Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang dapat memberikan wacana bahwa penurunan kinerja penyebab utama adalah pada kinerja pegawai bukan pada factor eksternal, sehingga penelitian ini memiliki kegunaan secara khusus sebagai masukan akan pentingnya variabel *Self Efficacy*, *empowerment* dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai

2. Secara Teoritis

Secara teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana baru dan referensi yang kuat bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh variabel *Self Efficacy*, *empowerment* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja pegawai

Rivai, (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Simanjuntak (2005), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Robert dalam Timpe, 1999). Feldman dan Arnold (1988) dalam prinsip dasar manajemen mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi yang ada dalam diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya (keterlibatan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan dengan indikator empirik motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan adanya perubahan sikap dalam bekerja.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (1997), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut Robert dalam Timpe (1999) dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dalam perusahaan, terdapat tujuh faktor yang sebagian besar dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Sistem upah untuk memperbaiki motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas
- b. Penetapan tujuan untuk menambah motivasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi
- c. Program *Manajemen by Objective* (MBO) untuk menjelaskan dan membuat agar tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan.
- d. Berbagai prosedur seleksi karyawan untuk mencari kemungkinan menyewa atau kontrak individu-individu yang berbobot dan berpengalaman.
- e. Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga dapat berfungsi dengan efektif.

- f. Pergantian kepemimpinan dan program-program untuk memperbaiki efektivitas manajerial.
- g. Mengubah struktur organisasi untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Campbell et al. (1996) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering digunakan sebagai alat ukur penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan kemampuan keterampilan kerja
2. Sikap terhadap pekerjaan
3. Kualitas kerja
4. Volume hasil kerja
5. Interaksi (komunikasi dalam kelompok)

2.1.1.3 Indikator Kinerja pegawai

Bernadin (1993) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu dengan indikator:

1. Kualitas : tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas : jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu : tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas : tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian : tingkat dimana seorang karyawan dapatmelakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawasan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja : tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 *Self Efficacy*

2.1.2.1 Pengertian *Self Efficacy*

Morrison (1993) memberikan pengertian *Self Efficacy* sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaikbaiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Menurut James L.Gibson (1997), *Self Efficacy* merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Kenneth N.Wexley dan Gary A.Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu. Teori Adelfer menyederhanakan kelima

kebutuhan yang telah diidentifikasi oleh Maslow menjadi tiga yaitu kebutuhan keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*), Adelfer juga mengisyaratkan bahwa kebutuhankebutuhan tersebut dapat dipenuhi satu persatu atau lebih dari satu kebutuhan dapat terpusatkan sekaligus.

Teori motivasi McClelland memfokuskan pada kebutuhan untuk pencapaian (*achievement*), afiliasi (*affiliation*), dan kekuasaan (*power*). Berdasarkan teori ini, kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggungjawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang lebih menantang. Luthan (2005) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Luthan, 1995).

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor keyakinan diri yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan lainnya, yaitu :

- a. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan psikologis atau fisiologis.
- b. Dorongan. Biasanya disebut juga motif yang terbangun untuk meredakan kebutuhan.
- c. Insentif. Insentif merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan. Dengan memenuhi insentif cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan fisiologis dan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Dalam teorinya, Herzberg meyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higiene seperti kebijakan perusahaan, supervisi, dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor higiene ini berhubungan erat dengan konteks pekerjaan. Perbaikan konteks pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Di lain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung-jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator atau pemuas ini berhubungan erat dengan isi pekerjaan (*job contents*). Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.3 Indikator *Self Efficacy*

Self Efficacy dapat diukur menggunakan :

1. Tekad dalam bekerja : tekad yang kuat dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain : mampu dapat melakukan suatu pekerjaan lebih baik dari pada orang lain
3. Tantangan akan pekerjaan : siap menerima tantangan pekerjaan yang akan dilakukan

2.1.3 *Empowerment*

2.1.3.1 Pengertian *Empowerment*

Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (1996) bahwa karyawan

yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. Thomas dan Velthouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.

Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), pendeterminasian diri (*selfdetermination*), dan pengaruh (*impact*).

2.1.3.2 Karakteristik *Empowerment*

Dari penelitian Spreitzer (1995) dalam Mahardiani (2004) ditemukan empat karakteristik umum yang dimiliki *empowered people* yang juga sama dengan konsep Thomas dan Velthouse (1990), yaitu :

1. *Sense of meaning*

Meaning merupakan nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya pada idealisme atau standar individu.

2. *Sense of competence*

Kompetensi atau *self-efficacy* lebih merupakan kepercayaan individu akan kemampuan mereka dalam melakukan aktivitas mereka dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki. Dimensi ini menggunakan

istilah kompetensi daripada *self-esteem* karena difokuskan pada *efficacy* secara spesifik pada peran pekerjaan.

3. *Sense of self-determination*

Bila kompetensi merupakan keahlian dalam berperilaku, maka *self-determination* merupakan suatu perasaan memiliki suatu pilihan dalam membuat pilihan dan melakukan suatu pekerjaan.

4. *Sense of impact*

Impact atau dampak merupakan derajat dimana seseorang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan baik strategik, administratif, maupun operasional.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cacciope (1998) pada Burswood Resort Hotel Australia, bahwa karyawan yang terberdaya dapat menyelesaikan masalah-masalah organisasi dan pelanggan secara cepat, serta merta, langsung dan profesional. Lebih jauh disampaikan bahwa pemberdayaan adalah program/alat yang sangat bagus karena adanya perubahan dalam organisasi, adanya partisipasi karyawan dan kepuasan pelanggan. Tetapi manajemen juga harus memahami bahwa mencapai tingkat pemberdayaan ini merupakan inisiatif jangka panjang dan membutuhkan komitmen manajemen secara terus menerus.

Pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri. Hal ini dipercaya akan membawa efek yang menguntungkan dalam pengakuan karyawan (*self-esteem*). Karyawan akan merasa lebih baik dan berpikir positif tentang diri sendiri dalam menjalankan pekerjaan (Cacioppe,

1998). Pemberdayaan akan membuat seseorang merasa penting, senang dan tertantang oleh pekerjaan mereka, seperti halnya pekerjaan mereka benar-benar penting dan seperti halnya mereka merupakan bagian dari suatu tim.

Noe et.al. (dalam Dewi,2003) menyatakan bahwa *employee empowerment* berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberi otonomi yang lebih luas kepada karyawan. Untuk menentukan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai inisiatifnya sepanjang tidak berlawanan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Lebih jelas Dewi (2003) menyatakan bahwa secara mendasar pemberdayaan karyawan mengandung beberapa pengertian penting, yaitu :

1. Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada anggota organisasi
2. Menciptakan kondisi saling percaya antar manajer dan karyawan
3. Adanya *employee involvement* yaitu melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan.

Salah satu cara untuk mendorong empowerment di tempat kerja adalah dengan mengidentifikasi dan menghilangkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya perasaan tidak punya kekuasaan dan menggantikannya dengan faktor-faktor yang mempromosikan kepemimpinan (Conger & Kanungo,1988).

2.1.3.3 Indikator *Empowerment*

Empowerment diukur menggunakan indikator :

1. Menimbang kemampuan diri : Menimbang kemampuan dalam diri sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan

2. Mengintegrasikan kemampuan diri : Menggabungkan/menyatukan kemampuan diri untuk melakukan suatu pekerjaan
3. Evaluasi informasi tentang kemampuan diri : Mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri untuk melakukan suatu pekerjaan

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang dirasakan karyawan baik area tempat kerja maupun pimpinan dan rekan kerja yang mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Permana (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Permana, 2021). Faktor-faktor lingkungan kerja fisik seperti Pewarnaan, Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

Udara, di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

Suara bising, Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.

Ruang Gerak, Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

Keamanan, Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan.

Kebersihan, Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Permana, 2021). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja

pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai tersebut merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja dimiliki pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Permana, (2021) Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu 1). Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. 2). Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan mengerti akan tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. 3). Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. 4). Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. 5). Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Dapat disimpulkan dari kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang, organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya

dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja pegawai akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

1. Perlengkapan kerja yang memadai : Dengan adanya perlengkapan kerja yang memadai dapat melancarkan suatu proses pekerjaan
2. Kondisi kerja yang mendukung : Dengan kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat mendukung berlangsungnya proses suatu pekerjaan
3. Kerjasama antar pegawai : Dengan adanya kerjasama yang baik antar pegawai dapat menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

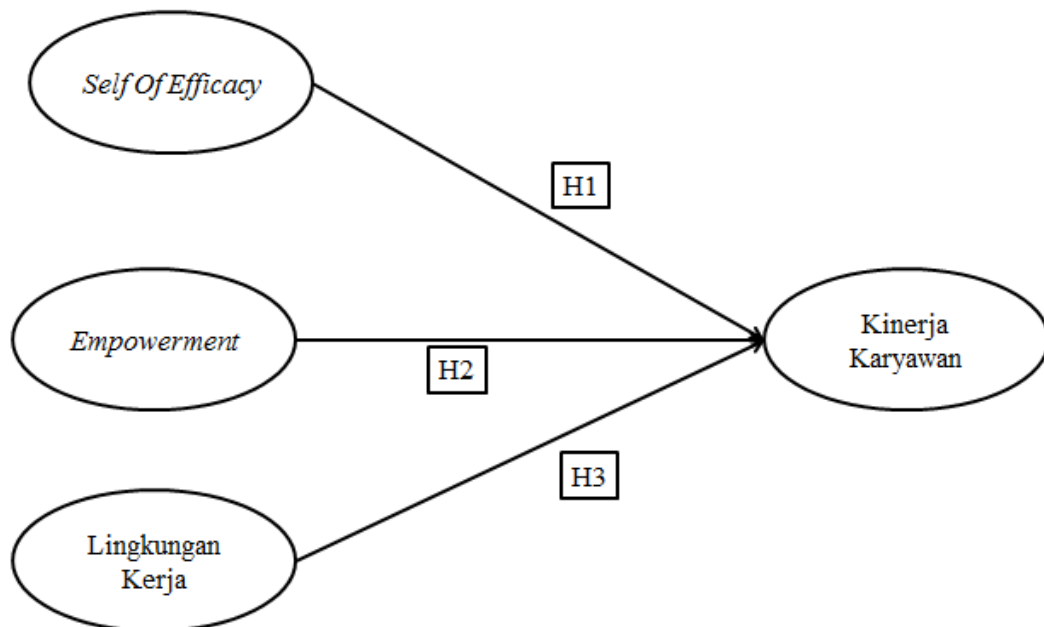
No	Peneliti dan Judul penelitian	Variabel dan metode analisis	Hasil	Saran
1	Jati, (2021) Pengaruh <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Dependen= kinerja pegawai Independen= <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> regresi linier berganda	<i>empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian untuk menambah jumlah populasi
2	Cristiana, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Sebra Cipta Mandiri Malang	Dependen= kinerja pegawai Independen=budaya organisasi dan Lingkungan Kerja regresi linier berganda	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai	Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variable bebas seperti kompetensi
3	Joko Setiawan, (2021) Pengaruh Karakteristik Individu dan	Dependen= kinerja pegawai Independen=Karakteristik	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sedangkan Karakteristik	Peneliti selanjutnya perlu menambahkan variable bebas

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Awetama Bina Reksa	Individu dan Lingkungan Kerja regresi linier berganda	Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai	
4	Rifai, (2019) Pengaruh <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai	Dependen= kinerja pegawai Independen= <i>empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> regresi linier berganda	<i>empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Tidak ada saran
5	Nur Chasanah, (2021) Analisis pengaruh <i>empowerment</i> , <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (studi empiris pada karyawan pt. Mayora Tbk regional Jateng dan DIY)	Variabel bebas: <i>empowerment</i> , <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi variabel terikat : kinerja pegawai intervening : kepuasan kerja regresi linier berganda	<i>self efficacy</i> , dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan <i>empowerment</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai.	peneliti selanjutnya untuk menambah durasi pengamatan sehingga data yang diperoleh lebih akurat.
6	Ari Fadzilah, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai bagian penjualan (studi kasus pada PT. Sinar sosro wilayah pemasaran Semarang)	Variabel bebas: Pemberdayaan karyawan dan <i>Self Efficacy</i> variabel terikat : kinerja pegawai regresi linier berganda	Pemberdayaan karyawan dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Tidak ada saran
7	Lestari, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja Pegawai	Variabel bebas: Pemberdayaan karyawan dan <i>Self Efficacy</i> variabel terikat : kinerja pegawai regresi linier berganda	Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Tidak ada saran
8	Rahmana, (2022) Analisis pengaruh <i>Empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja	Variabel bebas: <i>Empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> variabel terikat : kinerja pegawai	<i>Empowerment</i> dan <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Tidak ada saran

	pegawai RS Mitra Bangsa Pati	regresi berganda linier		
--	------------------------------	-------------------------	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

kerangka pemikiran ini dibentuk dengan dasar perumusan hipotesis yang dipaparkan sebelumnya yaitu H1 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, H2 : *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis tersebut dibuat berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang mendukung.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hubungan Logis Antar Variabel Dan Perumusan Hipotesis

2.4.1 Hubungan variabel *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Morrison (1993) memberikan pengertian *Self Efficacy* sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan

motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaikbaiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Menurut James L.Gibson (1997), *Self Efficacy* merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Kenneth N.Wexley dan Gary A.Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu. semakin *Self Efficacy* meningkat kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Jati, (2021) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Rifai, (2019) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Ari Fadzilah, (2021) yang mendapatkan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4.2 Hubungan variabel *empowerment* terhadap kinerja pegawai.

Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (1996) bahwa karyawan yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. Thomas dan

Velthouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Semakin baik *Empowerment* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Jati, (2021) bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Rifai, (2019) bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Ari Fadzilah, (2021) yang mendapatkan hasil bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4.3 Hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik

akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Semakin baik *lingkungan kerja* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Joko Setiawan, (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Cristiana, (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. 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, 2019). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang yang berjumlah 56 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling dikarenakan populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini relatif sedikit. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

3.2.1 Variabel Penelitian

Berdasarkan pada model penelitian yang dipaparkan pada bab sebelumnya, maka adapun variabel yang diukur dalam penelitian ini, adalah *Self Efficacy*, *Empowerment* (pemberdayaan), Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional bersifat untuk memberikan arti kepada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional ini akan memberikan batasan atau ciri suatu variabel dengan merinci hal-hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut dengan indikator-indikator yang logis. Dalam

penelitian ini, definisi operasional variabel dipaparkan pada tabel 3.1 sebagai berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR
Kinerja pegawai	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Tanggung jawab
<i>Self Efficacy</i>	<i>Self Efficacy</i> adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku dalam arah tekad tertentu sesuai tujuannya.	1) Tekad dalam bekerja 2) Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain 3) Tantangan akan pekerjaan
<i>Empowerment</i> (pemberdayaan)	Pemberdayaan adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.	1) Menimbang kemampuan diri 2).Mengintegrasikan kemampuan diri 3).Evaluasi informasi tentang kemampuan diri
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.	1).Perlengkapan kerja yang memadai 2).Kondisi kerja yang mendukung 3) Kerjasama antar pegawai

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Data adalah keterangan-keterangan tentang suatu hal, berupa sesuatu yang diketahui atau dianggap atau anggapan atau fakta yang digambarkan lewat angka, symbol, kode dan lain-lain (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu tanggapan langsung dari responden berupa kuesioner.

Menurut Sugiyono (2012) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2019).

Dengan skala 1-5 maka variabel yang akan diteliti dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator itu menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang memakai skala *Likert* pengukuran dan mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif yang dapat berupa kata sebagai berikut :

STS = sangat tidak setuju, dengan nilai 1

TS = tidak setuju, dengan nilai 2

CS = cukup setuju, dengan nilai 3

S = setuju, dengan nilai 4

SS = sangat setuju, dengan nilai 5

3.3.2 Uji Instrumen Penelitian

3.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2021). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*. Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai *unidimensionalitas* atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Jika masing-masing indikator merupakan indikator pengukur konstruk maka akan memiliki nilai *loading* faktor yang tinggi. Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup. Nilai KMO > 0,5 dan memiliki nilai *loading* faktor yang tinggi dari 0,4.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO > 0,5	Faktor Loading > 0,4	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekad dalam bekerja 2. Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain 3. Tantangan akan pekerjaan 	0,705	0,858 0,856 0,819	Valid Valid Valid
<i>Empowerment</i> (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menimbang kemampuan diri 2. Mengintegrasikan kemampuan diri 3. Evaluasi informasi tentang kemampuan diri 	0,658	0,866 0,797 0,777	Valid Valid Valid
Lingkungan kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan kerja yang memadai 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Kerjasama antar pegawai 	0,704	0,876 0,915 0,846	Valid Valid Valid
Kinerja karyawan (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 	0,718	0,850 0,860 0,887	Valid Valid Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua indikator keseluruhan variabel penelitian mempunyai nilai KMO $> 0,5$ dengan faktor *loading* $> 0,4$, sehingga dapat dikatakan valid.

3.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai Cronbach alpha $0,70$ atau tidak reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih kecil dari $0,70$ (Ghozali, 2021).

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0.793	<i>Reliabel</i>
<i>Empowerment</i>	0.745	<i>Reliabel</i>
Lingkungan kerja	0.853	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan	0.832	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih dari $0,70$ maka pertanyaan variabel tersebut dianggap reliabel (Ghozali,2013). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas $0,70$ sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinealitas, dan heteroskedastisitas.

3.4.1.1. Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, yaitu dengan menggunakan pengujian kolmogorov smirnov. Caranya adalah dengan membandingkan nilai kolmogorov smirnov $> 0,05$ dapat dikatakan data setiap variabel berdistribusi dengan normal.

3.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas Ghozali (2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas (Ghozali 2021).

- a. Jika nilai tolerance $>$ dari nilai 0,1 dan nilai VIF $<$ dari nilai 10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
- b. Jika nilai tolerance $<$ dari 0,1 dan nilai VIF $>$ dari nilai 10 maka ditemukan adanya multikolinieritas.

3.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak ditemukan Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013) dasar analisisnya adalah: uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan jika nilai probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.4.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Empowerment* (pemberdayaan), *Self Efficacy*, Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Ghozali (2013). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja pegawai
a	: Konstan
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \dots$: Koefisien Regresi
X ₁	: <i>Self Efficacy</i> ,
X ₂	: <i>Empowerment</i> (pemberdayaan)
X ₃	: Lingkungan kerja
e	: <i>Error</i> (koefisien pengganggu)

3.4.3. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Secara umum, uji ini mengungkapkan apakah seluruh variabel independen yang diujikan kedalam model memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel dependennya (Ghozali, 2018). Hasilnya diuji dengan mempergunakan signifikansi 0,05. Diterima maupun ditolak, hipotesis dilakukan mempergunakan aturan, yakni:

- Jika signifikansinya $> 0,05$, hipotesis ditolak. Hal ini mengartikan variabel independent secara stimulan tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependennya.
- Jika signifikansinya $< 0,05$, hipotesis diterima. Hal ini mengartikan semua variabel independent secara stimulan berpengaruh signifikan pada variabel dependennya.

3.4.4 Pengujian hipotesis (Uji t)

Untuk mempengaruhi variabel yang berpengaruh antar *Empowerment* (pemberdayaan), *Self Efficacy*, Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai secara individual (parsial) dengan menggunakan **Uji t** .Adapaun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen
- b) Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel penelitian adalah 56 pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang. Secara praktis, peneliti mendistribusi kuesioner sebanyak 56 kuesioner untuk mendapatkan data penelitian sebagai pembuktian hipotesis yang diajukan.

Sebelum membahas mengenai hasil olah data, berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk identitas responden. Identitas responden diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berisi; usia responden, pendidikan terakhir dan masa kerja responden. Penjabaran karakteristik responden dipaparkan sebagai berikut :

4.1.1.1 Usia Responden

Dari 56 pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang pada periode 2024, usia termuda adalah umur 24 tahun, sedangkan usia tertua adalah 44 tahun. Pembagian kelompok umur dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$= 1 + 3,3 \log (56)$$

$$= 6,76 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

Pengelompokan interval kelas umur adalah sebagai berikut:

$$\text{Umur tertinggi} = 44$$

Umur terendah = 24

$$\text{Interval kelas} = \frac{44 - 24}{7} = 2,8 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Tabulasi umur responden dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Umur Responden

Umur	Jumlah
24 – 26 th	13
27 – 29 th	12
30 – 32 th	10
33 – 35 th	8
36 – 38 th	8
39 – 41 th	3
42 – 44 th	2
Total	56

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa umur tertinggi pada kisaran 24-26 tahun sebanyak 13 responden. Hal ini dikarenakan banyaknya rekrutan pada usia yang relatif masih muda. Banyaknya rekrutan usia muda sebagai pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang, hal ini agar kontribusi dapat lebih lama.

4.1.1.2 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Keterangan	Frekuensi
1	SMK	30
2	DIII	16
3	S1	10
Jumlah		56

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat dari tabel 4.2 bahwa pendidikan responden paling banyak pada lulusan SMK yaitu sebanyak 30 responden. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan

SMK lebih giat dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk bekerja di lapangan.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Untuk menentukan banyaknya kelas masa responden, maka menggunakan rumus *Strurgess* (Mason dan Douglas, 1996) sebagai berikut :

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$= 1 + 3,3 \log (56)$$

$$= 6,76 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

R = masa kerja terlama-masa kerja tersingkat

$$= 22 - 2 = 20 \text{ tahun} / 7 = 2,8 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Tabel 4.3
Lama Kerja Responden

No	Keterangan	Frekuensi
1	2-4 Tahun	10
2	5-7 Tahun	12
3	8-10 Tahun	9
4	11-13 Tahun	8
5	14-16 Tahun	7
6	17-19 Tahun	6
7	20-22 Tahun	4
Jumlah		56

Sumber : data yang diolah, 2024

Dapat dilihat dari tabel 4.3 bahwa masa kerja paling banyak pada kisaran 5-7 tahun sebanyak 12 responden. Hal ini menunjukkan banyaknya rekrutan pada periode tahun 2018, dikarenakan banyaknya pegawai yang pensiun sehingga membutuhkan tenaga yang baru.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil dari tabulasi data selanjutnya diolah dalam bentuk tabel dan disesuaikan menurut komposisi jawaban. Setelah disesuaikan rata-rata hasil jawaban diuji lebih lanjut dengan deskripsi tanggapan responden mengenai indikator variabel terkait. Dalam menguji deskriptive variabel dalam penelitian ini menggunakan skala indeks 1-5, dengan perhitungan sebagai berikut : (Ferdinand, 2014)

Nilai maksimal-nilai minimal

jumlah skor

$$5-1 / 5 = 0,8$$

STS = 1 - 1,8 = Katagori sangat tidak baik / sangat tidak setuju

TS = 1,81 - 2,6 = Katagori tidak baik / tidak setuju

N = 2,61 - 3,4 = Katagori cukup baik / cukup setuju

S = 3,41 - 4,2 = Katagori baik / setuju

SS = 4,21 - 5 = Katagori sangat baik / sangat setuju

Setelah diketahui masing-masing indikator setiap variabel dalam katagori, kemudian hasil tersebut disesuaikan dengan tanggapan responden pada kuesioner terbuka yang telah diisi sebelumnya. Berikut dijelaskan lebih rinci mengenai tanggapan responden dari masing-masing indikator dari masing-masing variabel penelitian (*Self Efficacy*, *Empowerment* (pemberdayaan), Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.) :

4.1.2.1. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Hasil deskripsi pertanyaan tertutup mengenai variabel *Self Efficacy* dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Pertanyaan Tertutup Mengenai Variabel *Self Efficacy*

Skala Penilaian	Indikator <i>Self Efficacy</i>					
	Tekad dalam bekerja		Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain		Tantangan akan pekerjaan	
	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor
1						
2	3	6	1	2	2	4
3	19	57	19	57	16	48
4	26	104	32	128	35	140
5	8	40	4	20	3	15
Skor/Prosentase	56	207	56	207	56	207
Katagori	3.69 (Baik)		3.69 (Baik)		3.69 (Baik)	
Katagori / Rata-rata variabel	3.69 (Baik)					

Sumber : Data yang diolah, 2024

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap keseluruhan indikator variabel *Self Efficacy*, yaitu dengan rata-rata variabel *Self Efficacy* 3,69 yang termasuk dalam katagori Baik.

Dengan jawaban responden dalam pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa variabel *Self Efficacy* dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikannya. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki kemampuan melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki tantangan akan pekerjaan yang dikerjakan.

4.1.2.2. Deskripsi Variabel *Empowerment*

Hasil deskripsi pertanyaan tertutup mengenai *Empowerment* dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Pertanyaan Tertutup Mengenai *Empowerment*

Skala Penilaian	Indikator <i>Empowerment</i>					
	Menimbang kemampuan diri		Mengintegrasikan kemampuan diri		Evaluasi informasi tentang kemampuan diri	
	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor
1						
2	6	12	2	4	8	16
3	18	54	14	42	19	57
4	28	112	33	132	28	112
5	4	20	7	35	1	5
Skor/Prosentase	56	198	56	213	56	190
Kategori	3.53 (Baik)		3.80 (Baik)		3.39 (Cukup baik)	
Kategori / Rata-rata variabel	3.57 (Baik)					

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap keseluruhan indikator variabel *Empowerment* yang termasuk dalam kategori Baik. Dengan jawaban responden dalam pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa variabel *Empowerment* dimana setiap ada problem pada Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang selalu dimusyawarahkan dengan baik selain itu dalam bekerja karyawan menimbang kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapat hasil pekerjaan yang lebih baik. Dalam bekerja karyawan mengintegrasikan kemampuan diri dalam pekerjaan untuk hasil yang optimal. Dalam bekerja karyawan mengevaluasi informasi tentang

kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowerment* dalam katagori Baik.

4.1.2.3. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja

Hasil tanggapan terhadap Lingkungan kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja

Skala Penilaian	Indikator Lingkungan kerja					
	Perlengkapan kerja yang memadai		Kondisi kerja yang mendukung		Kerjasama antar pegawai	
	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor
1						
2	4	8	6	12	1	2
3	16	48	11	33	20	60
4	32	128	36	144	31	120
5	4	20	3	15	4	20
Skor/Prosentase	56	204	56	204	56	206
Katagori	3.64 (Baik)		3.64 (Baik)		3.67 (Baik)	
Katagori / Rata-rata variabel	3.65 (Baik)					

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik, terhadap keseluruhan indikator variabel lingkungan kerja yang termasuk dalam kategori Baik.

Dengan jawaban responden dalam pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dimana Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memberikan perlengkapan kerja yang memadai sebagai pendukung pekerjaan karyawan. Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memberikan suasana kerja yang kondusif untuk kenyamanan kerja karyawan. Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memiliki kerjasama yang baik antar

pegawai. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowerment* dalam katagori Baik.

4.1.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja pegawai

Hasil tanggapan terhadap Kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja pegawai

Skala Penilaian	Indikator Kinerja pegawai					
	Kualitas kerja		Kuantitas kerja		Tanggung jawab	
	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor	Frekuensi	Skor
1						
2	3	6	2	4	1	2
3	15	45	16	48	24	72
4	33	132	35	140	25	100
5	5	25	3	15	6	30
Skor/Prosentase	56	208	56	207	56	204
Katagori	3.71 (Baik)		3.69 (Baik)		3.64 (Baik)	
Katagori / Rata-rata variabel	3.68 (Baik)					

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik atas keseluruhan indikator kinerja pegawai.

Dengan jawaban responden dalam pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa variabel kinerja pegawai dimana Dalam menjalankan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan dapat mencapai target kerja yang diberikan perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki tanggung jawab penuh untuk menyelesaikannya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam katagori Baik.

4.1.3 Analisis DAta

4.1.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dilihat pada Uji *Kolmogorov-Smirnov*. (Ghozali, 2013)

Tabel 4.8
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10597070
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.053
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 4.8, terlihat bahwa *Asymp Sig* sebesar $0,969 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki data terdistribusi normal.

4.1.3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan melihat nilai sig $> 0,05$, tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Sehingga dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.378	.749		1.840	.071		
	x1	-.083	.073	-.203	-1.149	.256	.589	1.697
	x2	.046	.060	.117	.756	.453	.763	1.310
	x3	-.010	.074	-.025	-.129	.898	.490	2.040

a. Dependent Variable: absres

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *Empowerment*, dan *lingkungan kerja* memiliki nilai sig sebesar 0,256, 0,453, 0,898 > 0,05, sehingga disimpulkan bebas problem heterokedastisitas.

4.1.3.1.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari angka *tolerance* adalah di atas 0,1 dan *variable inflation faktor* (VIF) adalah kurang dari 10 (Ghozali, 2013). Berikut tabel multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.846	1.192		.709	.481		
	x1	.445	.116	.437	3.857	.000	.589	1.697
	x2	.194	.096	.201	2.020	.049	.763	1.310
	x3	.290	.118	.306	2.461	.017	.490	2.040

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.10, nilai *tolerance* untuk *Self Efficacy*, *Empowerment*, dan lingkungan kerja memiliki nilai 0,589, 0,763, 0,490 adalah di atas 0,1 dan *variable inflation faktor* (VIF) adalah 1,697, 1,310, 2,040 kurang dari 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak mengalami efek multikolinearitas.

4.1.3.2 Regresi Linier Berganda

Dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya regresi linier berganda antara *Self Efficacy*, *Empowerment* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	.846	1.192		.709	.481		
x1	.445	.116	.437	3.857	.000	.589	1.697
x2	.194	.096	.201	2.020	.049	.763	1.310
x3	.290	.118	.306	2.461	.017	.490	2.040

a. Dependent Variable: y

Kinerja pegawai = 0,437 *Self Efficacy* + 0.201 *Empowerment* + 0.306

Lingkungan kerja

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,437 mempunyai arti jika semakin baik *Self Efficacy* karyawan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- b. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,201 mempunyai arti jika semakin baik *Empowerment* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

- c. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,306 mempunyai arti jika semakin baik *lingkungan kerja* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

4.1.3.3 Uji Hipotesis (t Test)

a. Uji hipotesis *Self Efficacy* terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika **H1 diterima**.

b. Uji hipotesis *Empowerment* terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan *Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika **H2 diterima**.

c. Uji hipotesis Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan jika **H3 diterima**.

4.1.3.4 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F atau yang sering disebut uji kelayakan model merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian layak dijadikan sebagai model penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai sig. $<$ 0,05 yang dapat dikatakan model fit atau layak dijadikan model penelitian.

Tabel 4.12
Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.613	3	182.871	73.862	.000 ^b
	Residual	141.124	53	2.476		
	Total	689.738	56			

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, *Empowerment*, Lingkungan kerja

Pada tabel hasil uji f (kelayakan model) diatas nilai F hiyung sebesar 73.862 > F tabel (2.812) dengan tingkat signifikan adalah 0,000 < 0,05, yang menunjukan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Empowerment*, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan variable layak dijadikan sebagai model penelitian.

4.1.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagai berikut :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 ^a	.606	.583	1.137	.606	26.684	3	52	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,583, hal ini berarti bahwa variasi kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh *Self Efficacy*, *Empowerment*, dan Lingkungan kerja sebesar 58,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Hubungan Antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dengan indikator Keyakinan dalam bekerja, Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain, Tantangan akan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jawaban responden dalam pertanyaan kuesioner yang menyatakan bahwa variabel *Self Efficacy* dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikannya. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki kemampuan melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki tantangan akan pekerjaan yang dikerjakan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* dalam katagori Baik.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan sehingga karyawan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan menerapkan *knowledge sharing* dengan baik agar kompetensi dan pengalaman kerja dari senior dapat tersampaikan dengan baik oleh junior sehingga dalam

menjalankan pekerjaan karyawan memiliki kemampuan melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan mengapresiasi hasil kerja karyawan yang memiliki kinerja terbaik, sehingga karyawan mendapatkan tantangan akan pekerjaan baru yang dikerjakannya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Morrison (1993) memberikan pengertian *Self Efficacy* sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaikbaiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Menurut James L.Gibson (1997), *Self Efficacy* merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Kenneth N.Wexley dan Gary A.Yuki (1992) memberikan pengertian motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jati, (2015) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Rifai, (2012) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Ari Fadzilah, (2006) yang mendapatkan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Hubungan Antara *Empowerment* Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa empowerment dengan indikator Menimbang kemampuan diri, Mengintegrasikan kemampuan diri, Evaluasi informasi tentang kemampuan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan jawaban responden dalam pertanyaan kuesioner yang menyatakan bahwa variabel *Empowerment* dimana setiap ada problem di Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang selalu dimusyawarahkan dengan baik selain itu dalam bekerja karyawan menimbang kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapat hasil pekerjaan yang lebih baik. Dalam bekerja karyawan mengintegrasikan kemampuan diri dalam pekerjaan untuk hasil yang optimal. Dalam bekerja karyawan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowerment* dalam katagori Baik. Jawaban pertanyaan terbuka sesuai dengan jawaban pertanyaan tertutup.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dengan secara rutin memantau hasil kerja karyawan, sehingga karyawan dapat menimbang kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan memberikan tempat untuk mengintegrasikan kemampuan diri dalam pekerjaan untuk hasil yang optimal, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan mengajak para atasan untuk mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri agar kinerja karya dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (1996) bahwa karyawan yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. Thomas dan Velthouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jati, (2015) bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Rifai, (2012) bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Ari Fadzilah, (2006) yang mendapatkan hasil bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.2.3 Hubungan Antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan indikator Perlengkapan kerja yang memadai, Kondisi kerja yang mendukung, Kerjasama antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jawaban responden dalam pertanyaan

kuesioner yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dimana Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memberikan perlengkapan kerja yang memadai sebagai pendukung pekerjaan karyawan. Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memberikan suasana kerja yang kondusif untuk kenyamanan kerja karyawan. Karyawan Pegawai kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memiliki kerjasama yang baik antar pegawai. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Empowerment* dalam katagori Baik.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dengan selalu memberikan perlengkapan kerja yang memadai bagi karyawannya agar setiap pekerjaan yg dilakukan dapat berjalan dengan lancar, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan memfasilitasi sarana untuk menjaga lingkungan kerja dengan baik, seperti tempat membuang sampah B3/limbah dll, agar kondisi kerja dapat mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan mengadakan kegiatan gotong royong tiap minggunya agar hubungan yang baik antar pegawai tetap terjaga sehingga kerja sama antar pegawai dapat berjalan dengan baik, dan kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sedang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Supardi (2003) dalam Potu (2013) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan

menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Joko Setiawan, (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dalam penelitian Cristiana, (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai variabel *Self Efficacy*, *Empowerment* dan Lingkungan kerja, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. *Self Efficacy* dengan indikator Tekad dalam bekerja, Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain, Tantangan akan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. *Empowerment* dengan indikator Menimbang kemampuan diri, Mengintegrasikan kemampuan diri, Evaluasi informasi tentang kemampuan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja dengan indikator Perlengkapan kerja yang memadai, Kondisi kerja yang mendukung, Kerjasama antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan analisa deskripsi pertanyaan tertutup dan terbuka mengenai variabel *Self Efficacy*, *Empowerment* dan Lingkungan kerja, maka dapat ditarik sebagai saran sebagai berikut :

1. Pada Variabel *Self Efficacy* terdapat responden yang paling banyak menjawab katagori tidak setuju pada indikator tekad dalam bekerja karena masih banyak jam kerja yang terbuang sia-sia sehingga saran yang diajukan yaitu diharapkan pimpinan di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang, dapat mengoptimalkan pelatihan pengembangan kompetensi

karyawan serta menerapkan program *knowledge sharing* dengan baik agar kompetensi dan pengalaman kerja dari senior dapat tersampaikan dengan baik oleh junior sehingga sehingga karyawan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pada Variabel *Empowerment* terdapat responden yang paling banyak menjawab katagori tidak setuju pada indikator evaluasi informasi tentang kemampuan diri sehingga saran yang diajukan yaitu diharapkan pimpinan di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang dapat secara rutin memantau hasil kerja karyawan sehingga pegawai dapat mengevaluasi kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan optimal dan berfikir matang dalam pengambilan keputusan, tidak langsung eksekusi.
3. Pada Variabel Lingkungan kerja terdapat responden yang paling banyak menjawab katagori tidak setuju pada indikator kondisi yang mendukung sehingga saran yang diajukan yaitu diharapkan pimpinan di Kecamatan Gunung Pati Kota Semarang, dapat selalu memantau peralatan kerja pegawainya dan kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja agar setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat berjalan dengan lancar.
4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu 58,3% yang artinya penelitian ini terbatas pada variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat, serta jumlah responden dalam penelitian ini hanya 56 responden. Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka agenda penelitian mendatang diharapkan dapat menambah jumlah variabel bebas dan menambah jumlah responden, sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Fadzilah, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada pt. Sinar sosro wilayah pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2021, Halaman 12*
- Coleman (1996). Coleman, H.J. 1996. "Why employee empowerment is not just a fad". *Leadership and Organization Development Journal*. 17:4:29-36.
- Cristiana, (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2014*
- Dessler, G, 1992, Manajemen PersonalialEdisi 3, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Augusty, Ferdinand, 2014, Structural Equation Model dalam Penelitian Manajemen, BP Undip: Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, Organizations, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Jati, (2021) Pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 11, No. 2, Desember 2015*
- Joko Setiawan, (2021) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Awetama Bina Reksa. *Jurnal akmenbis akademi akuntansi permata harapan vol ii, no 01 issn: 2302-6847*. Hal. 55-70 maret 2013
- Kurniangsih, (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2019*

- Lestari, (2021) Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan *self of efficacy* terhadap kinerja Pegawai.
- Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behavior* Elevent edition, Mc Growth-Hill Bookco, Singapore
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi 10. Yogyakarta:
- Nitisemito, Alex. 2010, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia
- Noe,at all (2003). *Human Resource Management:Gaining A Competitive Advantage 8th Edition*. United Kingdom : McGraw-Hill Irwin Education.
- Nowack, Kenneth. 2006. Does Leadership Practices Affect a Psychologically Healthy Workplace? *Working Paper*. Consulting Tools Inc.
- Nur Chasanah, (2021) Analisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi empiris pada karyawan pt. Mayora Tbk regional Jateng dan DIY)
- Permana, Hafidz Indra., 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang), *Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*
- Potu, Aurelia., 2013, Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado, *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4, Desember 2013, Hal. 1208-1218*
- Rahmana, (2022) Analisis pengaruh *Empowerment* dan *self of efficacy* terhadap kinerja pegawai RS Mitra Bangsa Pati. *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2022*
- Rivai, H. Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rifai, (2019) Pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Spreitzer (1995) dalam Fadzilah, (2006)
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Simanjuntak P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: LPFEUI.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.

Thomas, K.W., Velthouse, B.A. 1990. "*Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation*". *Academy of Management Review*. 15: 4-666.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta: PT. Indeks.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Pengaruh Self Efficacy, Empowerment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang

Identitas Responden

Nama Responden :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang
2. Saudara diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda pada (V) kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban saudara.
4. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).
5. Atas kesediaan saudara menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. *Self Efficacy*

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Tekad dalam bekerja	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki tekad yang kuat dalam menyelesaikannya					
2	Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki kemampuan melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain					
3	Tantangan akan pekerjaan	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki tantangan akan pekerjaan yang dikerjakan					
Bagaimana pendapat saudara mengenai keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ?							

B. *Empowerment*

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Menimbang kemampuan diri	Dalam bekerja karyawan menimbang kemampuan diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
2	Mengintegrasikan kemampuan diri	Dalam bekerja karyawan mengintegrasikan kemampuan diri dalam pekerjaan					
3	Evaluasi informasi tentang kemampuan diri	Dalam bekerja karyawan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
Bagaimana pendapat saudara mengenai pemberdayaan kerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang?							

C. Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Perlengkapan kerja yang memadai	Kantor Kelurahan di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memberikan perlengkapan kerja yang memadai sebagai pendukung pekerjaan karyawan					
2	Kondisi kerja yang mendukung	Kantor Kelurahan di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memberikan suasana kerja yang kondusif untuk kenyamanan kerja karyawan					
3	Kerjasama antar pegawai	Kantor Kelurahan di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang memiliki kerjasama yang baik antar pegawai					
Bagaimana pendapat saudara mengenai lingkungan kerja pada kantor Kelurahan di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang?							

D. KINERJA KARYAWAN

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas kerja	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas					
2	Kuantitas kerja	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan dapat mencapai target kerja yang diberikan perusahaan					
3	Tanggung jawab	Dalam menjalankan pekerjaan karyawan memiliki tanggung jawab penuh untuk menyelesaikannya					
Bagaimana pendapat saudara mengenai kinerja Pegawai Kelurahan non ASN di Kecamatan Gunung Pati, Kota Semarang?							

TABULASI DATA PENELITIAN

no	Self Of Efficacy				Empowerment				Lingkungan Kerja				Kinerja Karyawan			
	x1.1	x1.2	x1.3	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2	x3.1	x3.2	x3.3	x3	y.1	y.2	y.3	y
1	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	4	12	3	4	3	10
2	3	3	3	9	5	4	4	13	4	4	4	12	3	3	3	9
3	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	3	3	9	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	3	9
5	3	3	2	8	2	3	2	7	2	2	3	7	3	2	3	8
6	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	3	10
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
8	4	5	5	14	3	4	2	9	4	4	4	12	4	4	4	12
9	4	4	4	12	3	3	3	9	5	4	4	13	4	4	4	12
10	3	4	3	10	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12
11	4	3	4	11	2	3	3	8	3	3	3	9	2	3	3	8
12	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13
13	4	4	4	12	3	5	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	15
15	2	3	3	8	2	3	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9
16	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	3	7	2	3	3	8
17	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	4	13
18	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
19	5	4	4	13	3	4	3	10	5	5	5	15	4	4	4	12
20	4	4	4	12	5	5	3	13	4	4	3	11	4	5	4	13
21	4	4	4	12	3	5	3	11	3	4	3	10	4	4	4	12
22	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
23	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13
24	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12
25	4	4	3	11	4	4	2	10	4	4	3	11	4	3	3	10
26	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	3	11	3	4	4	11
27	4	4	4	12	3	4	4	11	4	3	3	10	3	4	3	10
28	3	3	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	10
29	3	4	3	10	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	3	10
30	5	4	4	13	3	4	4	11	4	5	5	14	5	5	5	15
31	5	5	4	14	3	3	4	10	5	4	5	14	4	4	5	13
32	5	4	4	13	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9
33	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
34	3	3	3	9	3	4	3	10	2	2	3	7	2	3	3	8
35	3	3	3	9	4	4	4	12	4	3	4	11	3	2	2	7
36	4	4	4	12	5	4	4	13	3	3	4	10	4	4	4	12
37	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	4	12	4	3	3	10
38	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
39	4	5	4	13	2	3	3	8	4	4	4	12	4	4	4	12
40	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	3	11
41	3	4	4	11	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	9
42	3	3	3	9	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	5	13
43	3	3	3	9	4	4	2	10	3	3	3	9	3	3	3	9
44	4	4	3	11	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11
45	4	4	3	11	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
47	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11
48	4	3	4	11	4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12
49	3	4	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11	3	4	3	10
50	5	4	5	14	3	4	3	10	3	4	5	12	5	4	5	14
51	2	3	4	9	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	3	11
52	3	3	3	9	3	4	2	9	3	2	2	7	3	3	3	9
53	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11
54	3	3	4	10	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12
55	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	11
56	4	4	4	12	3	2	2	7	3	4	3	10	4	3	4	11

Lampiran SPSS

Uji validitas

X1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	49.918
	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
x1.1	.858
x1.2	.856
x1.3	.819

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

X2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.658
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	38.320
	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
x2.1	.866
x2.2	.797
x2.3	.777

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

X3

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.704	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	74.201
	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
x3.1	.876
x3.2	.915
x3.3	.846

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Y

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	61.926
	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
y.1	.850
y.2	.860
y.3	.887

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 ^a	.606	.583	1.137	.606	26.684	3	52	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.613	3	182.871	73.862	.000 ^b
	Residual	141.124	53	2.476		
	Total	689.738	56			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), KualitasKehidupanKerja, PersepsiDukunganOrganisasi, KeyakinanDiri

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.846	1.192		.709	.481		
x1	.445	.116	.437	3.857	.000	.589	1.697
x2	.194	.096	.201	2.020	.049	.763	1.310
x3	.290	.118	.306	2.461	.017	.490	2.040

a. Dependent Variable: y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10597070
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.053
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969
a. Test distribution is Normal.		

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.378	.749		1.840	.071		
x1	-.083	.073	-.203	-1.149	.256	.589	1.697
x2	.046	.060	.117	.756	.453	.763	1.310
x3	-.010	.074	-.025	-.129	.898	.490	2.040

a. Dependent Variable: absres