

**PENGARUH *EMPOWERMENT*, *SELF-EFFICACY*, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN PACITAN**

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun oleh:

Vivin Savita Nurdiani

NIM: 2116 29101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
JULI 2020**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

Pengaruh *Empowerment*, *Self-efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan

Telah diajukan untuk diuji pada tanggal 28 Juli 2020, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Sarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 28 Juli 2020

Vivin Savita Nurdiani
2116 29101

SKRIPSI

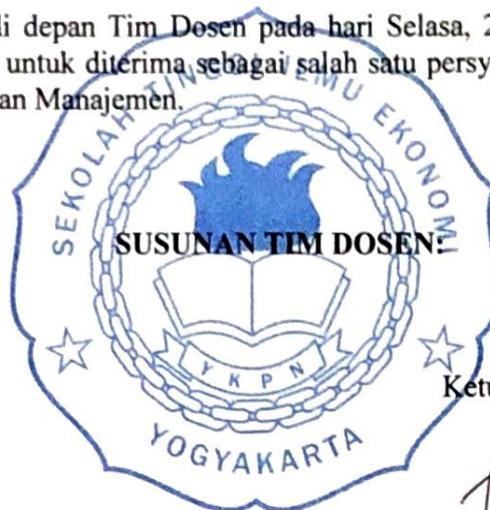
PENGARUH *EMPOVERMENT*, *SELF-EFFICACY*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PACITAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

VIVIN SAVITA NURDIANI

No. Mhs.: 211629101

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Selasa, 28 Juli 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.



Pembimbing,

Siti Al Fajar, Dra., M.Si.

Ketua/Penguji,

Tri Heru Drs., M.Si.

Yogyakarta, 28 Juli 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,




Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variable yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan. Adapun variabelnya yaitu *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan seleksi yang telah dilakukan, peneliti mengambil 108 responden yang digunakan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis yang dapat diterima dan satu hipotesis tidak dapat diterima. Kedua variabel yang dinyatakan dapat diterima adalah *self-efficacy* dan budaya organisasi. Satu variabel yang dinyatakan tidak dapat diterima adalah *empowerment*. *Empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung 46,292 yang lebih besar daripada F tabel 2,69 dan nilai signifikansi 0,000 lebih besar daripada 0,05. Koefisien determinasi pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh *adjusted R square* adalah 0,559 yang berarti bahwa kinerja pegawai 55,9% dipengaruhi oleh variabel *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi, sedangkan sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: *Empowerment*, *Self-efficacy*, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the variables that influence the performance of the employees of the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan. The variables are empowerment, self-efficacy, and organizational culture. The samples in this research were gained through non-probability sampling technique with a purposive sampling method toward the employees of the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan who has been worked for more than one year. Based on the selection that had been performed, 108 respondents were chosen in order to be the samples for this research. The data analysis technique used is multiple regression analysis.

The results of data processing shows that there are two hypotheses were accepted and one hypothesis was rejected. The variables has been accepted were self-efficacy and organizational culture. The variable has been rejected was Empowerment. Empowerment, self-efficacy, and organizational culture could explain the various variables of employee performance, evidenced from the calculated of F value of 46.292 which is greater than the F table of 2.69 and a significance value of 0.000 is greater than 0.05. The coefficient of determination on employee performance shown by adjusted R square is 0.559, which means that employee performance is 55.9% influenced by variables of empowerment, self-efficacy, and organizational culture, while 44.1% is influenced by other variables not examined by researchers .

Keywords: Empowerment, Self-efficacy, Organizational Culture, Employee Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia ialah sumber daya utama untuk menggerakkan suatu organisasi menuju tujuan yang akan dicapai dengan kinerja yang baik. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia suatu organisasi merupakan penentu dari keberhasilan organisasi. Sumber daya yang mempunyai perasaan, kreativitas, ilmu pengetahuan, motivasi, dan hasil karya yaitu sumber daya manusia, semua potensi tersebut merupakan faktor penentu organisasi untuk mencapai tujuannya (Mandari, Komara, & David, 2018). Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi, manajemen organisasi harus melakukan inovasi untuk membuat pegawai tetap pada kinerja yang optimal dan mengembangkan potensi-potensi pegawai supaya berkontribusi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Raberta, 2018).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan merupakan sebuah instansi pemerintah bertugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan bidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepala daerah (Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, 2019). Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan adalah tersedianya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang memadai dalam mendukung pembangunan perekonomian masyarakat (Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, 2019). Pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan tidak lepas dari usaha-usahanya yang terus melakukan perubahan, seperti peningkatan teknologi, struktur organisasi dan sistem organisasi.

Perubahan-perubahan tersebut merupakan sikap keterbukaan organisasi menghadapi perubahan di era globalisasi. Dalam setiap perubahan pasti ada yang pro dan kontra karena adanya penyesuaian pegawai terhadap perubahan yang baru, yang mengakibatkan munculnya konflik-konflik dalam organisasi secara langsung dan tidak langsung perubahan tersebut membuat kinerja instansi menjadi terganggu karena akibat dari penurunan kinerja pegawai yang merupakan dampak dari

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penyesuaian diri terhadap perubahan tersebut. Permasalahan tersebut perlu ditangani dengan baik. Menurut Mandari, Komara, & David (2018) walaupun teknologi semakin maju, perkembangan informasi semakin meluas, dan tersedianya anggaran, sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai kinerja yang baik, jika sumber daya manusianya tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik dan menguasai keahliannya.

Dari uraian di atas, perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan. Sikap manajemen organisasi dapat diartikan sebagai pemberdayaan terhadap pegawai. Pemberdayaan mendorong karyawan agar terlibat saat pembuatan keputusan dalam organisasi, sehingga kemampuannya akan berkembang dan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, kemudian karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang berakibat kinerjanya akan meningkat (Wibowo, 2016). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self-efficacy*, yaitu menumbuhkan sikap kepercayaan diri pada setiap individu. *Self-efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang tentang kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul ke dalam kehidupannya (Ghufron & Risnawita S, 2012).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, antara budaya organisasi satu dengan organisasi lainnya, oleh karena itu nilai-nilai yang diberikan juga berbeda. Budaya organisasi adalah instrumen yang digunakan untuk menentukan arah organisasi, mengendalikan tindakan yang baik untuk dilakukan dan tindakan yang dilarang untuk dilakukan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria (2017) menunjukkan kepemimpinan, pemberdayaan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sipil di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengembangan pada Kementerian Pekerjaan Umum Tiomr Leste.

Selanjutnya, hasil penelitian Setiyawan (2018) menyatakan *self-efficacy* dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2020), hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Dilihat dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, memperkuat dugaan peneliti bahwa variabel *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan Demikian, penulis ingin meneliti “**Pengaruh *Empowerment*, *Self-efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan**”.

TINJAUAN TEORI

1. *Empowerment*

Empowerment menurut Sadarusman (2004) memberikan otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu untuk menumbuhkan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi (Fadilah & Laura, 2018).

Menurut Conger dan Kanungo (1988) ada empat karakteristik yang digunakan pemberdayaan, karakteristik tersebut menggambarkan orientasi individu atas peran kerjanya, yaitu:

- a. *Meaning* (arti)
- b. *Competence* (kompetensi)
- c. *Self-determination* (determinasi diri)
- d. *Impact* (dampak) (Putri, 2012, p.33).

2. *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan *self-efficacy* berupa hasil kognitif yang berupa keputusan, kepercayaan, dan keyakinan individu yang dapat memprediksi kemampuan yang ia miliki dalam mengerjakan tugas atau melakukan tindakan tertentu guna memperoleh hasil yang diharapkan (Ghufron & Risnawati, 2012, p. 74). Berikut ini adalah tiga dimensi *self-efficacy* individu:

- a. Tingkat (*level*), berkaitan dengan tingkat kesulitan individu saat menyelesaikan tugas.
- b. Kekuatan (*strength*), berhubungan dengan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugasnya.
- c. Keluasan (*generality*) (Ghufron & Risnawati, 2012, p. 80).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Budaya Organisasi

Robbins & Coulter (2014) budaya organisasi ialah sekumpulan nilai dan tradisi yang mempunyai pengaruh terhadap tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Robbins & Judge (2019) memaparkan tujuh karakteristik utama yang terdapat dalam budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Memperlihatkan hal detail
- c. Orientasi pada hasil
- d. Orientasi pada orang
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

4. Kinerja Pegawai

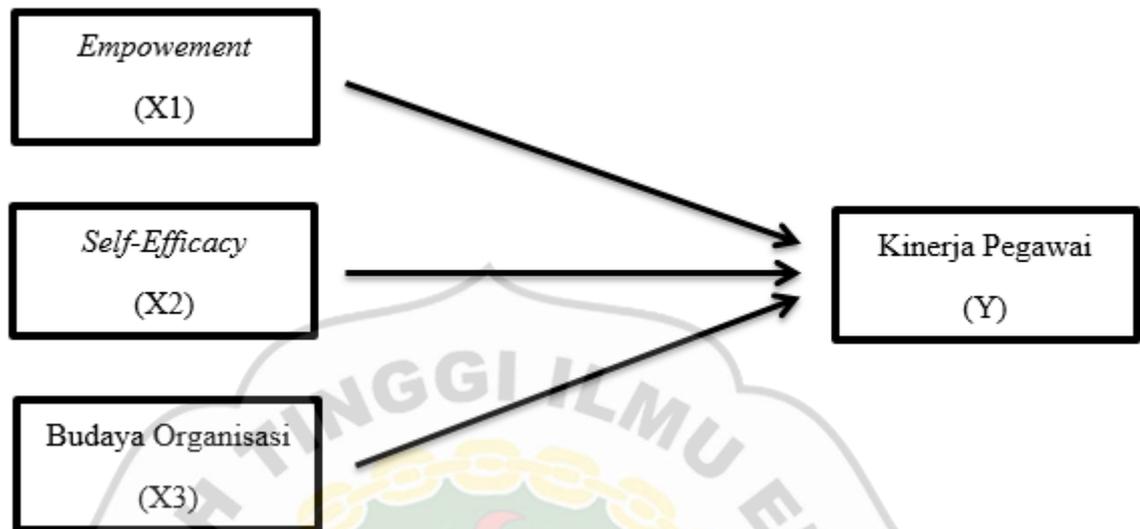
Kinerja menurut Sulaksono (2015) merupakan hasil akhir yang dilihat dari kapasitas tingkat kemampuan seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya.

Bernardin dan Russell (2002) memaparkan empat indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas Kerja, mengukur kualitas kerja pegawai dengan *performance standards* yang ada, *timeliness*, dan *accuracy*.
- b. Kuantitas kerja, mengukur dengan hasil yang ingin dicapai dan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan pegawai sesuai dengan harapan pimpinan.
- c. Pengetahuan, kemampuan pegawai dalam memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.
- d. Kerjasama, pegawai saling membantu antar anggota tim saat menyelesaikan pekerjaan (Prakoso, 2016, p.27).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

MODEL PENELITIAN



VARIABEL YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN

1. Variabel Independen (X)
 - a. *Empowerment* (X1)
 - b. *Self-efficacy* (X2)
 - c. Budaya Organisasi (X3)
2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Pegawai

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: *Empowerment* Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan.

H2: *Self-efficacy* Berpengaruh Terhadap Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan.

H3: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODOLOGI PENELITIAN

Responden

Penelitian ini akan di laksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan yang berlokasi di Jl. Dewi Sartika No.19, Pacitan. Penelitian berlangsung mulai tanggal 23 April- 1 Mei 2020. Penelitian ini memakai teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Sumber data penelitian ini adalah primer dengan menggunakan kuisisioner untuk memperoleh data dan penilaiannya menggunakan skala *likert*.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	82	76%
Perempuan	26	24%
Jumlah	108	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Usia

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentan Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 tahun	1	1%
20 – 29 tahun	24	22%
30-39 tahun	24	22%
40-49 tahun	37	34%
> 50 tahun	22	21%
Jumlah	108	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pendidikan Terakhir

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	39	36%
D3	4	4%
S1	56	52%
S2	9	8%
Jumlah	108	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Status Perkawinan

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
Belum Kawin	13	12%
Kawin	95	88%
Jumlah	108	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Masa Kerja

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	34	31%
6-10 tahun	16	15%
11-15 tahun	20	19%
> 15 tahun	38	35%
Jumlah	108	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI VALIDITAS

Sebuah angket penelitian dinyatakan valid apabila pernyataan yang terdapat dalam angket dapat menjelaskan sesuatu yang diukur pada angket tersebut (Ghozali, 2018).

Berikut hasil uji validitas:

Hasil Uji Validitas Variabel *Empowerment*

<i>Empowerment (X1)</i>			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
E1	0,625	0,2469	Valid
E2	0,676	0,2469	Valid
E3	0,673	0,2469	Valid
E4	0,595	0,2469	Valid
E5	0,677	0,2469	Valid
E6	0,592	0,2469	Valid
E7	0,595	0,2469	Valid
E8	0,602	0,2469	Valid
E9	0,691	0,2469	Valid
E10	0,703	0,2469	Valid
E11	0,556	0,2469	Valid
E12	0,64	0,2469	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel *Self-efficacy*

<i>Self-efficacy (X2)</i>			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
SE1	0,773	0,2469	Valid
SE2	0,730	0,2469	Valid
SE3	0,796	0,2469	Valid
SE4	0,734	0,2469	Valid
SE5	0,768	0,2469	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SE6	0,756	0,2469	Valid
SE7	0,749	0,2469	Valid
SE8	0,729	0,2469	Valid
SE9	0,672	0,2469	Valid
SE10	0,677	0,2469	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (X3)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
BO1	0,704	0,2469	Valid
BO2	0,430	0,2469	Valid
BO3	0,656	0,2469	Valid
BO4	0,749	0,2469	Valid
BO5	0,291	0,2469	Valid
BO6	0,662	0,2469	Valid
BO7	0,326	0,2469	Valid
BO8	0,718	0,2469	Valid
BO9	0,652	0,2469	Valid
BO10	0,756	0,2469	Valid
BO11	0,802	0,2469	Valid
BO12	0,796	0,2469	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	0,787	0,2469	Valid
KP2	0,716	0,2469	Valid
KP3	0,764	0,2469	Valid
KP4	0,767	0,2469	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KP5	0,72	0,2469	Valid
KP6	0,751	0,2469	Valid
KP7	0,655	0,2469	Valid
KP8	0,673	0,2469	Valid
KP9	0,726	0,2469	Valid
KP10	0,743	0,2469	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji validitas di atas menggunakan *Product Moment Pearson Correlation* memperoleh hasil bahwa korelasi antara masing-masing indikator mempunyai r -hitung $>$ r -tabel diketahui r -tabel = 0,2469 nilai tersebut didapatkan dari perhitungan *degree of freedom (df)* $n-2$ atau $df = 108-2 = 106$, Hasil tersebut memiliki arti bahwa pertanyaan dan pernyataan tersebut dapat mengukur variabel *empowerment*, *self-efficacy*, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

UJI RELIABILITAS

Pengujian reliabilitas data dihitung dengan *Conbranch Alpha* minimal 0,6 dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas semua variabel:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Batas reliabilitas	Hasil
<i>Empowerment (X1)</i>	0,864	0,6	Reliabel
<i>Self-efficacy (X2)</i>	0,905	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,835	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (X4)	0,901	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil pengujian data menunjukkan variabel *empowerment*, *self-efficacy*, budaya organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6, sehingga bisa dikatakan semua variabel adalah reliabel atau dapat diartikan responden dalam menjawab pernyataan dalam kuesioner bersifat konstan.

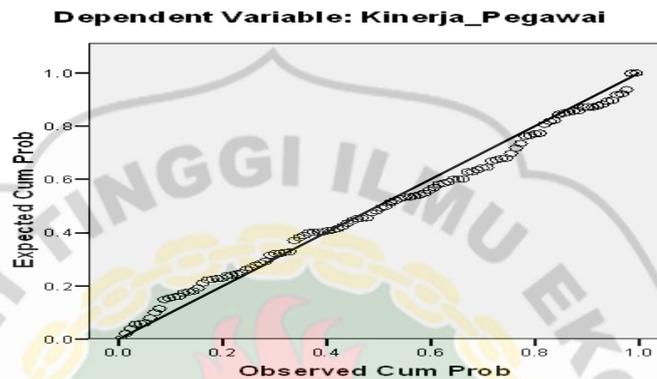
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal, berikut hasil uji normalitas:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Grafik Normal Probability Plot

Dari hasil pengolahan data, dapat dilihat pada grafik *Normal Probability Plot* terdapat pola garis diagonal yang titik-titiknya mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan pengujian menggunakan *Normal Probability Plot* memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24860086
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,702
Asymp. Sig. (2-tailed)		,708

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pengujian normalitas data memakai metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,708 > 0,05$, dapat dinyatakan bahwa sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Multikolinearitas

Pada pengujian ini, peneliti menggunakan uji multikolinearitas untuk menilai model regresi terdapat korelasi (hubungan kuat) antar variabel atau tidak.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics				Hasil
	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF	
Empowerment (X1)	0,620	0,1	1,613	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Self-efficacy (X2)	0,583	0,1	1,717	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X3)	0,613	0,1	1,630	10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel bebas memiliki nilai TOL $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 yang berarti setiap variabel bebas tidak memiliki masalah multikolinearitas, sehingga memungkinkan untuk menggunakan uji regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya masalah heteroskedastisitas menguji data menggunakan dua metode yaitu Uji Glejser.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,000	,211		,002	,999
	Empowerment	,106	,060	,215	1,761	,081
	Self_efficacy	-,049	,036	-,174	-1,377	,171
	Budaya Organisasi	-,017	,055	-,039	-,315	,753

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi lebih besar daripada 0,05 yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Analisis Regresi Berganda

Hasil persamaan uji regresi adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,105	,314		3,517	,001		
	Empowerment	,100	,090	,091	1,120	,265	,620	1,613
	Self_eff icacy	,208	,053	,329	3,910	,000	,583	1,717
	Budaya a_Organisasi	,456	,082	,456	5,563	,000	,613	1,630

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat di tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi estimasi sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Y = 1,105 + 0,100X_1 + 0,208X_2 + 0,456X_3$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,105, artinya jika variabel *empowerment* (X_1), *self-efficacy* (X_2) dan budaya organisasi (X_3) nilainya adalah nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah 1,105.
2. Nilai koefisien dari variabel *empowerment* menunjukkan angka positif 0,100. Hal tersebut menggambarkan bahwa antara variabel *empowerment* dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif. Setiap terjadi penambahan 1 satuan *empowerment* yang dirasakan pegawai, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,100.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Nilai koefisien dari variabel *self-efficacy* menunjukkan angka positif 0,208. Hal tersebut menggambarkan bahwa antara variabel *self-efficacy* dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif. Setiap terjadi penambahan 1 satuan *self-efficacy* yang dirasakan pegawai, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,208.
4. Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi menunjukkan angka positif 0,456. Hal tersebut memiliki arti bahwa antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif. Setiap terjadi penambahan 1 satuan budaya organisasi yang dirasakan pegawai, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,456.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	1,105	,314		3,517	,001		
	Empowerment	,100	,090	,091	1,120	,265	,620	1,613
	Self_efficacy	,208	,053	,329	3,910	,000	,583	1,717
	Budaya_Organisasi	,456	,082	,456	5,563	,000	,613	1,630

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat dijelaskan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh *empowerment* terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan

Variabel *empowerment* memiliki nilai t hitung $1,120 < t$ tabel $1,98304$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,265 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *empowerment* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dinyatakan tidak diterima.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan

Variabel *self-efficacy* memiliki nilai t hitung 3,910 > nilai t tabel 1,98304 dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 5,563 > nilai t tabel 1,98304 dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima.

UJI MODEL

Uji F (Uji Simultan)

Berikut adalah hasil uji F (uji simultan) pada penelitian ini:

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,830	3	2,943	46,292	,000 ^a
	Residual	6,613	104	,064		
	Total	15,443	107			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Empowerment, Self_ efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari nilai F hitung dengan angka 46,292 yang lebih besar daripada F tabel dengan angka 2,69. Kemudian juga didukung dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,572	,559	,25216

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Empowerment, Self_efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dapat dilihat pada hasil pengolahan data tersebut bahwa *adjusted R square* memiliki angka 0,559 atau dapat disebut juga 55,9%, yang bermakna sebesar 55,9% variabel kinerja pegawai pada penelitian ini dijelaskan oleh ketiga variabel *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, pelatihan, komitmen kerja.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel *empowerment* terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.
4. *Empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SARAN

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lain yang relevan seperti gaya kepemimpinan, pelatihan, komitmen kerja, karena dalam penelitian ini variabel kinerja pegawai hanya bisa dijelaskan oleh variabel *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi sebesar 59,9% saja, terdapat 41,1% yang belum dapat dijelaskan.
2. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik menambahkan responden lebih banyak lagi dan mendampingi responden saat mengisi kuesioner, hal ini bertujuan untuk keakuratan data dan hasilnya lebih baik.
3. Untuk meningkatkan *empowerment* pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, pemimpin perlu mengembangkan kompetensi dan pendeterminasian diri pada pegawai.
4. Dalam meningkatkan *self-efficacy* kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, pemimpin perlu melakukan pelatihan *strength* (kemampuan dan keyakinan) pada setiap pegawai dan memberikan sugesti yang positif (motivasi) kepada pegawai jika setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan perlu menerapkan tujuh aspek budaya organisasi yang merupakan gambaran untuk dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi, salah satunya adalah aspek stabilitas.
6. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, perlu di terapkan *empowerment*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi pada pegawai.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

IMPLIKASI

Berikut merupakan beberapa implikasi yang dapat dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan, yaitu:

1. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan *empowerement* (pemberdayaan) pada pegawai.
2. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan diharapkan lebih meningkatkan lagi *self-efficacy* pada pegawai, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan diharapkan dapat menanamkan dan mempertahankan budaya organisasi pada pegawai, supaya pegawai merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pacitan. (2019). *LKjIP* . Pacitan.
- Ghozali , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2012). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Ikhsan, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. 1-12.
- Mandari, A., Komara, A. H., & David. (2018, Desember 4). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTRI) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio Vol. 6 No.4*, 421-441.
- Maria, L. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengembangan pada Kementerian Pekerjaan Umum Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.9*, 3223-3234.
- Muis , M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1* , 9-25.
- Prakoso, S. T. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, R. I. (2012). Pengaruh Self-efficacy, Kecerdasan Emosi, dan Pemberdayaan terhadap Kinerja PT. Intan Pariawara, Klaten. *Tesis*.
- Raberta, Y. (2018, Oktober 2). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. *Ensiklopedia of Journal, 1*, 267-272.
- Rajalingam, & Yasothai. (2015). A Study on the Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal. *International Journal of liberal Arts and Social Science, 3 No. 1*, 93-104.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self-efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses Vol. 12 No 24*, 99-106.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Deepublish.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zain, A. A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Persero. *Skripsi*.

