**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN*,* KEYAKINAN DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATANG HARI BARISAN PADANG**

*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, SELF-CONFIDENCE*

*AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN*

*PT. BATANG HARI BARISAN PADANG*

**Afrizon dan Rina Asmeri**

*Jurusan Manajamen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang*

*Jl. Veteran Dalam No 26 B, Padang Barat, Padang*

Email: afrizon.amd@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan*,* keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitan ini yaitu dengan menggunakan angket atau kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R-Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pemberdayaan, keyakinan diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

**Kata kunci :** Pemberdayaan, Keyakinan diri , Budaya Oraganisasi dan kinerja.

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of employee empowerment, self-confidence and organizational culture on employee performance at PT. Batang Hari Barisan Padang, both partially and simultaneously. Data collection techniques used in this research is to use a questionnaire or questionnaire, namely data collection techniques carried out by giving a set of questions or statements to employees of PT. Batang Hari Barisan Padang for research-related matters. The method of data analysis in this study uses multiple linear regression and the coefficient of determination (R-Square). The results of this study indicate that: empowerment, self-confidence and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at PT. Batang Hari Barisan Padang.*

*Keywords: Empowerment, Confidence, Organizational Culture and performance*.

# PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan (Ardana, 2015:21). Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Naik turunya kinerja karyawan tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi (Graham, 2004:22). Salah satu hal yang dilakukan oleh manajer SDM adalah melalui pemberdayaan para pekerja/karyawan untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Pemberdayaan karyawan bisa disebut juga mengelola karyawan. Menurut Afni, (2016:43) mengelola karyawan dengan metode *Training, Coaching, Motivation* (TCM) yang menarik akan membuat karyawan tidak akan merasa terpaksa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

 Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Holosko, 2018:16). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan di pandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Pemberdayaan yang dilakukan di dalam organisasi di fokuskan pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan di beri wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara manajer dan karyawan sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi.

Selain program pemberdayaan, hal penting lainnya yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja karyawan adalah keyakinan diri. Keyakinan diriadalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura, (1985:54) efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja organisasi tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam berbagai kondisi (Davenport, 2013:78). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya tersebut dapat mendukung strategi organisasi, mampu menjawab dan mengatasi tantangan persaingan maupun perubahan yang terjadi dengan tepat dan tanggap (Soedjono, 2005:34).

Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainya. Selain itu budaya organisasi juga dijadikan sebagai media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi tersebut. Dengan hal itu karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi (Tanuwibowo & Sutanto, 2014:69).

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2013:11). Budaya organisasi juga merupakan sebuah sistem atau makna yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk membedakan daya organisasi lain, hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Coulter, (2012:96). Yaitu “*Organization* culture is *a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization*” yang berarti bahwa budaya organisasi merupakan sistem atau makna yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk membedakan dengan organisasi lain.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan adalah perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang berada di daerah di Sumatera Barat, PT Perindustrian dan Perdagangan Batang Hari Barisan Padang selaku perusahaan bergerak di bidang perindustrian yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Kondisi kerja karyawan di perusahaan belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, karyawan melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, karyawan itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai.

Walaupun program pemberdayaan dan budaya organisasi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi diperusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir setiap hari ada karyawan yang terlambat selain itu juga meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir, lebih jelasnya dapat dilihat pada table 1.1. Selain tingkat kehadiran kurangnya kedisiplinan karyawan juga ditunjukan dengan ruang kerja mereka yang kurang tertata rapi. Serta turunnya kinerja karyawan dengan berdampak pada hasil produksi perusahaan yang mengalami penurunan ini dapat dilihat pada table 1.2. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan kinerja karyawan mengalami penurunan. Seperti yang diungkapan oleh Menurut Sudiyatno & Puspitasari, (2010:66) Indikator kinerja karyawan sebagai berikut kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, keselamatan kerja, pengetahuan, hubungan kerja sama,

**Tabel 1 Tabel Data Absensi Karyawan pada tahun 2017-2018**

**PT. Batang Hari Barisan Padang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Alasan Absen** | **2017** | **2018** |
| **T I** | **T II** | **T III** | **T IV** | **T I** | **T II** | **T III** | **T IV** |
| Sakit | 6 | 5 | 6 | 8 | 6 | 7 | 11 | 10 |
| Izin | 4 | 6 | 6 | 10 | 8 | 8 | 6 | 8 |
| Mangkir | 8 | 8 | 10 | 11 | 9 | 8 | 11 | 12 |
| **Total** | **18** | **19** | **22** | **29** | **23** | **23** | **28** | **30** |

*Sumber: PT. Batang Hari Barisan Padang*

*Keterangan: T: Tri Semester*

Pada table 1 menjelaskan bahwa pada tahun 2017 dari semester satu sampai semester empat jumlah karyawan yang absen dengan alasan mangkir semakin meningkat. Sedangkan pada tahun 2018 dari semester pertama sampai keempat juga terlihat bahwa karyawan yang absen karena mangkir meningkat semakin harinya, walaupun pada semester kedua mengalami penurunan.

**Tabel 2 Data Produksi Karet Kinerja Karyawan tahun 2017 – 2018 di**

**PT Batang Hari Barisan Padang**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Tahun | Keterangan |
| 2017 | 2018 |
| 1 | Januari | 2.008.510 Kg | 2.102.380 Kg | Meningkat |
| 2 | Februari | 1.738.030 Kg | 2.085.300 Kg | Meningkat |
| 3 | Maret | 2.338.420 Kg | 2.100.525 Kg | Menurun |
| 4 | April | 2.539.180 Kg | 2.333.695 Kg | Menurun |
| 5 | Mei | 3.564.225 Kg | 2.451.015 Kg | Menurun |
| 6 | Juni | 3.086.615 Kg | 2.402.960 Kg | Menurun |
| 7 | Juli | 2.918.860 Kg | 2.977.205 Kg | Meningkat |
| 8 | Agustus | 3.067.680 Kg | 3.376.205 Kg | Meningkat |
| 9 | September | 2.586.570 Kg | 3.117.660 Kg | Meningkat |
| 10 | Oktober | 3.227.805 Kg | 2.304.155 Kg | Menurun |
| 11 | November | 1.746.710 Kg | 2.322.005 Kg | Meningkat |
| 12 | Desember | 1.839.810 Kg | 2.529.870 Kg | Meningkat |
| **Total Produksi** | **30.662.415 Kg** | **30.102.975 Kg** | **Menurun** |

*Sumber: PT. Batang Hari Barisan Padang*

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan pada produksi karet pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan dari Tahun 2017 total produksi karet yang berjumlah 30.662.415 Kg ke tahun 2018 total produksi karet yang berjumlah 30.102.975 Kg, sehingga kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang belum terlihat adanya kemajuan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurang menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Bagi banyak orang salah satu tujuan mereka bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat mengerakkan motivasi dan keyakinan yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Sulaiman et al., 2016 : 160). Akan tetapi jika indikasi-indikasi dari tingkat kepuasan kerja yang rendah masih muncul, maka hal tersebut menjadi suatu masalah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kondisi pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada PT. Batang Hari Barisan Padang?
2. Apakah kondisi keyakinan diriberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
3. Apakah kondisi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
4. Apakah pemberdayaan karyawan*,* keyakinan diri karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang baik secara parsial maupun simultan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pemberdayaan karyawan, keyakinan diri*,* dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dalam kaitannya seperti:

1. Menguji dan menganalisis kondisi pemberdayaan karyawanterhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
2. Menguji dan menganalisis kondisi keyakinan diri karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
3. Menguji dan menganalisis kondisi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
4. Menguji dan menganalisi pengaruh pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang secara parsial maupun simultan.

Manfaat Penelitian

* 1. Bagi Penulis; Diharapkan dapat mendalami kajian dan wawasan tentang pemberdayaan karyawan*,* keyakinan diri, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
	2. Bagi Instansi terkait; Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Batang Hari Barisan Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan.
	3. Bagi Akademisi; Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya dalam bidang kajian yang sama.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Pemberdayaan karyawan

( PB)

Keyakinan diri

(KD)

Budaya Organisasi

(BO)

Kinerja Karyawan

( KK)

H1

H2

H3

H4

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kondisi pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada PT. Batang Hari Barisan Padang?
2. Diduga kondisi keyakinan diriberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
3. Diduga kondisi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
4. Diduga terdapat pengaruhPemberdayaan karyawan*,* Keyakinan diri, dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang secara parsial dan simultan

**METODE PENELITIAN**

Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*field research*)

Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.

1. Riset Kepustakaan (*library research*)

Yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kuantitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis kepada Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010:114). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada pada PT. Batang Hari Barisan Padang sejumlah 60 orang.

Sampel adalah adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2010:121). Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto berikut: “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya apabila subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20- 25% atau lebih.”

 Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Rani & Mayasari, 2016:42).

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2015:58). Menurut Prawirosentono, (2008:45) penilaian kinerja adalah peroses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Menurut Colquitt et al., (2011:45)Kinerja atau *Perfomance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis ataupun organisasi. (Ikhsan, 2009:55)menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami perusahaan ke depannya. Menurut Nurmianto, (2006:78)**.** Kinerja adalah Suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan kinerja bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

 Pemberdayaan karyawan bisa disebut juga mengelola karyawan, disebutkan oleh Hutomo, (2000:45) mengelola karyawan dengan metode *Training, Coaching, Motivation* (TCM) yang menarik maka nantinya karyawan tidak akan merasa terpaksa untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. MenurutSedarmayanti, (2011:82)secara harfiah, kata pemberdayaan dapat diartikan lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang semata-mata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif, efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut. Demikian pula aparatur pemerintah daerah harus mampu memahami aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat dan mampu melakukan pembangunan diberbagai bidang.

MenurutChasanah, (2008:27)pengertian pemberdayaan adalah kata *Empower* mengandung dua arti. Pengertian pertama adalah *to givepower or authority to*, dan pengertian kedua berarti *to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama, diartikan sebagai memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Sedangkan dalam pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus.

 Keyakinan diri merupakan salah satu variabel yang diteliti oleh peneliti. Karena keyakinan diri merupakan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan. Dibawah ini dijelaskan mengenai hal–hal yang mendasari pengertian keyakinan diri menurut para ahli, dimensi dan indikator keyakinan diri dan faktor-faktor penyebab keyakinan diri. (Rustika, 2016:13) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimumkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Prasetya et al., (2013:31) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Mereka yakin bahwa mempunyai energi (motivasi), sumber daya (factor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran) dan kompetensi (kemampuan) mengerjakan tugas. Sedangkan menurut Bandura, (2006:12) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal.

Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dimana hal ini sangat diperlukan di dalam organisasi dan menentukan kepuasan kerja. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah mudah menyerah dan putus asa bila menghadapi kesulitan dan permasalahan (Bandura, 2006:19) mengatakan, keyakinan diri adalah kepercayaan individu pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Efikasi diri membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi dari pada merenung ketidakmampuannya

 Menurut G Graham (2004:17) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Selain pengertian diatas Stephen P. Robbins (2005:22) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahai, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

 Pengukuran setiap variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3 Operasional Variabel**

| **Variabel** | **Indikator** | **Skala** |
| --- | --- | --- |
| Pemberdayaan karyawan (PB) | 1. Keinginan 2. Kepercayaan diri 3. Kredibilitas 4. Pertanggung jawaban 5. Komunikasi | Likert |
| Keyakinan diri (KD) | 1. Kepercayaan Diri Karyawan
2. Tingkat kemampuan karyawan
3. Tingkat keahlian karyawan
 | Likert |
| Budaya Organisasi (BO) | 1. Inovasi
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi tim
5. Agresifitas
 | Likert |
| Kinerja Karyawan (KK) | * + - 1. Kualitas pekerjaan
			2. Kuantitas pekerjaan
			3. Keselamatan kerja
			4. Pengetahuan
			5. Hubungan kerja sama
 | Likert |

# HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 0,05 dengan n = 60 dari df = n-2 seperti yang terlihat pada tabel 4 dibawah ini :

1. Pemberdayaan Karyawan

**Tabel 4 Uji Validitas Pemberdayaan Karyawan**

| **No** | **Item** | **Corrected Item-Total Correlation** | **r table** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|
| 1 | PK.1 | 0,669 | 0,2542 | Valid |
| 2 | PK.2 | 0,674 | 0,2542 | Valid |
| 3 | PK.3 | 0,690 | 0,2542 | Valid |
| 4 | PK.4 | 0,730 | 0,2542 | Valid |
| 5 | PK.5 | 0,800 | 0,2542 | Valid |
| 6 | PK.6 | 0,710 | 0,2542 | Valid |
| 7 | PK.7 | 0,724 | 0,2542 | Valid |
| 8 | PK.8 | 0,703 | 0,2542 | Valid |
| 9 | PK.9 | 0,683 | 0,2542 | Valid |
| 10 | PK.10 | 0,599 | 0,2542 | Valid |
| 11 | PK.11 | 0,881 | 0,2542 | Valid |
| 12 | PK.12 | 0,731 | 0,2542 | Valid |
| 13 | PK.13 | 0,466 | 0,2542 | Valid |
| 14 | PK.14 | 0,848 | 0,2542 | Valid |
| 15 | PK.15 | 0,733 | 0,2542 | Valid |
| 16 | PK.16 | 0,627 | 0,2542 | Valid |
| 17 | PK.17 | 0,880 | 0,2542 | Valid |
| 18 | PK.18 | 0,710 | 0,2542 | Valid |
| 19 | PK.19 | 0,622 | 0,2542 | Valid |
| 20 | PK.20 | 0,774 | 0,2542 | Valid |

Dari tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari 1 sampai 21 yang digunakan untuk mengukur variabel Pemberdayaan Karyawan karyawan tetap pada PT. Batang Hari Barisan Padang yang memiliki koefisien item total correction nya diatas r tabel yaitu 0,2542 dengan ketentuan r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

1. Keyakinan Diri

Untuk variabel keyakinan diri terdiri dari 12 item pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam lampiran 1 halaman 56. Hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5 Uji Validitas Keyakinan diri**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item** | **Corrected Item-Total Correlation** | **r table** | **Kesimpulan** |
| 1 | KD.1 | 0,627 | 0,2542 | Valid |
| 2 | KD.2 | 0,833 | 0,2542 | Valid |
| 3 | KD.3 | 0,817 | 0,2542 | Valid |
| 4 | KD.4 | 0,684 | 0,2542 | Valid |
| 5 | KD.5 | 0,875 | 0,2542 | Valid |
| 6 | KD.6 | 0,797 | 0,2542 | Valid |
| 7 | KD.7 | 0,614 | 0,2542 | Valid |
| 8 | KD.8 | 0,851 | 0,2542 | Valid |
| 9 | KD.9 | 0,609 | 0,2542 | Valid |
| 10 | KD.10 | 0,712 | 0,2542 | Valid |
| 11 | KD.11 | 0,771 | 0,2542 | Valid |
| 12 | KD.12 | 0,655 | 0,2542 | Valid |

Dari table 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari 1 sampai 12 yang digunakan untuk mengukur variabel keyakinan diri karyawan tetap PT. Batang Hari Barisan Padang yang memiliki koefisien item total correction nya diatas r tabel yaitu 0,2542 dengan ketentuan r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

1. Budaya Organisasi

Untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 24 item pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam lampiran 1 halaman 56. Hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6 Uji Validitas Budaya Organisasi**

| **No** | **Item** | **Corrected Item-Total Correlation** | **r table** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | BO.1 | 0,556 | 0,2542 | Valid |
| 2 | BO.2 | 0,697 | 0,2542 | Valid |
| 3 | BO.3 | 0,652 | 0,2542 | Valid |
| 4 | BO.4 | 0,646 | 0,2542 | Valid |
| 5 | BO.5 | 0,452 | 0,2542 | Valid |
| 6 | BO.6 | 0,373 | 0,2542 | Valid |
| 7 | BO.7 | 0,458 | 0,2542 | Valid |
| 8 | BO.8 | 0,541 | 0,2542 | Valid |
| 9 | BO.9 | 0,262 | 0,2542 | Valid |
| 10 | BO.10 | 0,495 | 0,2542 | Valid |
| 11 | BO.11 | 0,398 | 0,2542 | Valid |
| 12 | BO.12 | 0,356 | 0,2542 | Valid |
| 13 | BO.13 | 0,408 | 0,2542 | Valid |
| 14 | BO.14 | 0,447 | 0,2542 | Valid |
| 15 | BO.15 | 0,463 | 0,2542 | Valid |
| 16 | BO.16 | 0,521 | 0,2542 | Valid |
| 17 | BO.17 | 0,588 | 0,2542 | Valid |
| 18 | BO.18 | 0,580 | 0,2542 | Valid |
| 19 | BO.19 | 0,565 | 0,2542 | Valid |
| 20 | BO.20 | 0,702 | 0,2542 | Valid |
| 21 | BO.21 | 0,624 | 0,2542 | Valid |
| 22 | BO.22 | 0,613 | 0,2542 | Valid |
| 23 | BO.23 | 0,662 | 0,2542 | Valid |
| 24 | BO.24 | 0,576 | 0,2542 | Valid |

Dari table 6 diatas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari 1 sampai 24 yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi karyawan tetap pada PT Batang Hari Barisan Padang yang memiliki koefisien item total correction nya diatas r tabel yaitu 0,2542 dengan ketentuan r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

1. Kinerja Karyawan

Untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 20 item pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam lampiran 1 halaman 56. Hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| **No** | **Item** | **Corrected Item-Total Correlation** | **r table** | **Kesimpulan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | KK.1 | 0,596 | 0,2542 | Valid |
| 2 | KK.2 | 0,829 | 0,2542 | Valid |
| 3 | KK.3 | 0,770 | 0,2542 | Valid |
| 4 | KK.4 | 0,680 | 0,2542 | Valid |
| 5 | KK.5 | 0,759 | 0,2542 | Valid |
| 6 | KK.6 | 0,779 | 0,2542 | Valid |
| 7 | KK.7 | 0,572 | 0,2542 | Valid |
| 8 | KK.8 | 0,709 | 0,2542 | Valid |
| 9 | KK.9 | 0,602 | 0,2542 | Valid |
| 10 | KK.10 | 0,654 | 0,2542 | Valid |
| 11 | KK.11 | 0,613 | 0,2542 | Valid |
| 12 | KK.12 | 0,592 | 0,2542 | Valid |
| 13 | KK.13 | 0,693 | 0,2542 | Valid |
| 14 | KK.14 | 0,484 | 0,2542 | Valid |
| 15 | KK.15 | 0,645 | 0,2542 | Valid |
| 16 | KK.16 | 0,753 | 0,2542 | Valid |
| 17 | KK.17 | 0,795 | 0,2542 | Valid |
| 18 | KK.18 | 0,833 | 0,2542 | Valid |
| 19 | KK.19 | 0,827 | 0,2542 | Valid |
| 20 | KK.20 | 0,686 | 0,2542 | Valid |

Dari tabel 7 diatas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari 1 sampai 20 yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, karyawan tetap pada PT. Batang Hari Barisan Padang yang memiliki koefisien item total correction nya diatas r tabel yaitu 0,2542 dengan ketentuan r-hitung > r-tabel. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

1. Uji Reliabilitas

Selanjutnya setelah instrumen instrumen pada variabel Pemberdayaan Karyawan (X1= PK), Keyakinan Diri (X2=KD), Budaya Organisasi (X3=BO) dan Kinerja Karyawan (Y=KK) dengan mengajukan reliabilitas dari variabel-variabel tersebut dan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 8 Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Cronbach Alpha | Cronbach Alpha yang disyaratkan | Kesimpulan |
|
| 1 | Pemberdayaan karyawan | 0,949 | >0,60 | Reliabel |
| 2 | Keyakinan diri | 0,924 | >0,60 | Reliabel |
| 3 | Budaya organisasi | 0,882 | >0,60 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,943 | >0,60 | Relliabel |

Dari tabel uji reliabilitas penelitian diatas, diperoleh hasil yang menunjukan nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dari ketiga variabel dalam penilitian ini reliable dan dapat diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

**Analisi Deskriptif**

1. **Deskripsi Variabel Pemberdayaan karyawan (PK)**

Hasil Penilaian dari 60 responden terhadap 20 item penilaian terhadap variabel Pemberdayaan karyawan karyawan tetap pada PT. Batang Hari Barisan Padang dapat dilihat dibawah ini :

Berdasarkan hasil responden diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel pemberdayaan karyawan yang terdiri-dari 20 pertanyaan, dimana nilai rerata 4,87 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 64,13 Hal ini menunjukan bahwa variabel pemberdayaan karyawan dalam kategori Baik menurut klafisikasi tingkat capaian responden dari pendapat Arikunto (2002). Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang berada pada posisi baik, artinya umumnya kualitas pemberdayaan karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang sudah Baik.

Berikut disajikan nilai TCR masing-masing indikator pada variabel pemberdayaan karyawan :

* 1. Skor rata-rata indikator keinginan nilai rerata 4,05 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,08. Hal ini menunjukan bahwa indikator keinginan termasuk dalam kategori **Sangat Baik.**
	2. Skor rata-rata indikator kepercayaan diri memiliki nilai rerata 3,91 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78,17. Hal ini menunjukan bahwaindikator kepercayaan diri termasuk dalam kategori **Baik.**
	3. Skor rata-rata indikator kredibilitas memiliki nilai rerata 3,85 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,92. Hal ini menunjukan bahwa indikatorkredibilitas masuk dalam kategori **Baik.**
	4. Skor rata-rata indikator pertanggung jawaban memiliki nilai rerata 3,79 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,75. Hal ini menunjukan bahwa indikatorpertanggung jawaban masuk dalam kategori **Baik.**
	5. Skor rata-rata indikator komunikasi memiliki nilai rerata 3,89 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,83. Hal ini menunjukan bahwa indikatorkomunikasi masuk dalam kategori **Baik**
1. **Deskripsi Variabel Keyakinan diri (KD)**

Hasil Penilaian dari 60 responden terhadap 12 item penilaian Keyakinan diri karyawan tetap pada PT. Batang Hari Barisan Padang dapat disajikan dan dilihat sesuai dengan jawaban pilihan responden tersebut pada dilihat dibawah ini :

Berdasarkan hasil responden diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel keyakinan diri yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,89 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,78. Hal ini menunjukan bahwa variabel keyakinan diri dalam kategori **Baik** menurut klafisikasi tingkat capaian responden dari pendapat Arikunto (2002). Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa keyakinan diri yang ada pada PT. Batang Hari Barisan Padang berada pada posisi baik, artinya keyakinan diri karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang sudah baik.

Berikut disajikan tingkat capaian responden pada masing-masing indikator pada variable Keyakinan diri:

* 1. Skor rata-rata indikator kepercayaan diri karyawan memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75. Hal ini menunjukan bahwa indikator kepercayaan diri dalam kategori **Baik.**
	2. Skor rata-rata indikator tingkat kemampuan karyawan memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79. Hal ini menunjukan bahwa indikator tingkat kemampuan karyawan dalam kategori **Baik.**
	3. Skor rata-rata indikator tingkat keahlian karyawan memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79. Hal ini menunjukan bahwa indikator tingkat keahlian karyawan dalam kategori **Baik.**
1. **Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (BO)**

Hasil Penilaian dari 60 responden terhadap 24 item penilaian terhadap variabel budaya oranisasi karyawan tetap pada PT. Batang Hari Barisan Padang dapat dilihat dibawah ini :

Berdasarkan hasil responden diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel budaya organisasi yang terdiri dari 24 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,87 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,30. Hal ini menunjukan bahwa variabel budaya organisasi dalam kategori **Baik** menurut klafisikasi tingkat capaian responden dari pendapat Arikunto (2002). Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang berada pada posisi baik, artinya umumnya Budaya Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang sudah **Baik.**

Berikut disajikan tingkat capaian responden pada masing-masing indikator pada variable budaya organisasi :

1. Skor rata-rata inovasi dan keberanian mengambil resiko memiliki nilai rerata 3,73 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74.58. Hal ini menunjukan bahwa indikator inovasi dan keberanian mengambil resiko dalam kategori **Baik.**
2. Skor rata-rata indikator perhatian terhadap detail memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80. Hal ini menunjukan bahwa indikator perhatian terhadap detail dalam kategori **Baik.**
3. Skor rata-rata indikator orientasi kepada hasil memiliki nilai rerata 3,80 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,92. Hal ini menunjukan bahwa indikator orientasi kepada hasil dalam kategori **Baik.**
4. Skor rata-rata indikator orientasi terhadap tim memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 78. Hal ini menunjukan bahwa indikator orientasi terhadap timdalam kategori **Baik.**
5. Skor rata-rata indikator agresifitas memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79. Hal ini menunjukan bahwa indikator agresifitas dalam kategori **Baik.**
6. Skor rata-rata indikator stabilitas memiliki nilai rerata 4 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76. Hal ini menunjukan bahwa indikator stabilitas dalam kategori **Baik.**
7. **Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (KK)**

Hasil Penilaian dari 60 responden terhadap 20 item penilaian kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang dapat dilihat dibawah ini:

Berdasarkan hasil responden diperoleh informasi bahwa skor rata-rata variabel kinerja Karyawan yang terdiri-dari 20 pertanyaan, dimana nilai rerata 3,88 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,65. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan dalam kategori **Baik** menurut klafisikasi tingkat capaian responden dari pendapat Arikunto (2002).

Berikut disajikan tingkat capaian responden pada masing-masing indikator pada Kinerja Karyawan :

* + 1. Skor rata-rata indikator kualitas kerja memiliki nilai rerata 3,98 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,50. Hal ini menunjukan bahwa indikator kualitas kerja smasuk dalam kategori **Baik.**
		2. Skor rata-rata indikator kuantitas kerja memiliki nilai rerata 3,06 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77,17. Hal ini menunjukan bahwa indikator kuantitas kerja masuk dalam kategori **Baik**.
		3. Skor rata-rata indikator keselamatan kerja memiliki nilai rerata 3,87 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 77.42. Hal ini menunjukan bahwa indikator keselamatan kerja masuk dalam kategori **Baik.**
		4. Skor rata-rata indikator pengetahuan memiliki nilai rerata 3.75 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,92. Hal ini menunjukan bahwa indikator pengetahuan masuk dalam kategori **Baik.**
		5. Skor rata-rata indikator hubungan kerja memiliki nilai rerata 3.96 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 79,25. Hal ini menunjukan bahwa indikator hubungan kerja masuk dalam kategori **Baik.**

Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Batang Hari Barisan Padang berada pada posisi baik, artinya umumnya kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang sudah **Baik**.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak seperti dikemukakan. Uji normalitas ini dapat dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametrik *One-sampelKolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan kriteria pengujian seperti berikut:

* Jika asymp sig ≥ α maka data tersebar secara normal.
* Jika asymp sig < α maka data tidak tersebar secara normal.

Uji normalitas bisa juga menggunakan uji One Sample Kolomogorov dengan cara melihat apakah distribusi residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari α = 0,05. Uji Kolomogorov dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 9 Uji Normalitas dengan uji kolomogorov**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 5.68337943 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| Positive | .083 |
| Negative | -.087 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | .673 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .756 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber :Lampiran Hasil Pengelolaan Data, 2019*

Dari Tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji kolomogorov tersebut apakah berdistribusi normal atau tidak.Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,756 (yang terletak pada barisan paling bawah). Karena signifikan lebih dari 0,05 (0,756> 0,05), maka nilai residual tersebut terdistribusi secara normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya mutikolinearitas, dapat dilihat dari value inflation factor (VIF). Dengan ketentuan apabila nilai VIF > 5, terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika VIF < 5 tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian mulitikolinieritas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

 **Tabel. 10 Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| PK | .235 | 4.264 |
| KD | .133 | 7.529 |
| BO | .314 | 3.181 |

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil analisa didapat nilai VIF sebesar 4,264 untuk variabel pemberdayaan karyawan 7,529 untuk variabel keyakinan diri dan 3,181 untuk budaya organisasi ini berarti bahwa nilai VIF keduanya <5, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

1. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 11 Uji Heterokedasisitas dengan Glesjer**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.282 | 4.187 |  | 1.739 | .087 |
| PK | -.066 | .077 | -.233 | -.856 | .396 |
| KD | .021 | .158 | .049 | .135 | .893 |
| BO | .011 | .071 | .038 | .160 | .873 |
| a. Dependent Variable: RES2 |

 *Sumber :Lampiran Hasil Pengelolaan Data, 2019*

Dari Tabel 11 diatas, dapat diperoleh hasil bahwa korelasi uji heterokedastisitas dengan Glesjer didapatkan hasil bahwa Pemberdayaan Karyawan (PK) adalah 0,396 Keyakinan Diri (KK) dengan adalah sebesar 0,893 dan Budaya Organisasi (BO) sesbesar 0,873 sedangkan nilai signifikannya adalah 0,05. Jadi Pemberdayaan Karyawan 0,396>0,05 Keyakinan Diri 0,893> 0,05 dan Budaya Organisasi 0,873> 0,05 itu berarti bahwa masalah heterokedastisitas tidak terjadi karena nilai ranknya besar dari α = 0,05.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. Untuk melihat pengaruh pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang adalah sebagai berikut:

 **Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -1.136 | 6.359 |  | -.179 | .859 |
| PK | .316 | .117 | .314 | 2.698 | .009 |
| KD | .656 | .240 | .422 | 2.730 | .008 |
| BO | .257 | .108 | .238 | 2.376 | .021 |

*Sumber :Lampiran Hasil Pengelolaan Data, 2019*

Dari tabel 12 diatas, didapat bahwa hasil olah data SPSS tersebut dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi berganda yaitu sebagai:

KK= -1,136 + 0,316 PK + 0,656 KK + 0,257 BO + e

Keterangan:

KK= Kinerja Karyawan

PK= Pemberdayaan Karyawan

KD= Keyakinan diri

BO= Budaya Organisasi

e = Error

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

* 1. Konstanta sebesar -1,136, artinya jika tidak ada pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi (PK=KD=BO=0) maka kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang adalah sebesar konstanta yaitu -1,136 satuan. Dengan begitu sebelum dipengaruhi oleh variabel independen yang ada dalam penelitian ini nilai kinerja karyawan sudah ada sebesar -1,668.
	2. Koefisien pemberdayaan karyawan adalah sebesar 0,316 artinya pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai PT. Batang Hari Barisan Padang. Dimana jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan pegawai akan meningkat sebesar 0,367 satuan.
	3. Koefisien keyakinan diri adalah sebesar 0,656 artinya keyakinan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai PT. Batang Hari Barisan Padang. dimana jika komitmen karyawan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan pegawai akan meningkat sebesar 0,656 satuan.
	4. Koefisien budaya organisasi adalah sebesar 0,257 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai PT. Batang Hari Barisan Padang. dimana jika komitmen karyawan meningkat satu satuan maka kinerja karyawan pegawai akan meningkat sebesar 0,257 satuan.

**Uji Hipotesis**

* + 1. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut :

**Tabel 13 Uji Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8841.653 | 3 | 2947.218 | 86.603 | .000b |
| Residual | 1905.747 | 56 | 34.031 |  |  |
| Total | 10747.400 | 59 |  |  |  |

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BO, PK, KD

*Sumber : Lampiran Hasil Pengelolaan Data, 2019*

Dari tabel 13 diatas dapat dilihat dari hasil analisis pada tabel Annova yaitu menghasilkan f-hitungnya sebesar 86,603 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan ketentuan Ha diterima karena f-thitung > f-tabel yaitu 86,603>2,93 (df1= k-1, df2=n-k) . Dengan nilai signifikannya < α=5% yaitu 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa pemberdayaan karyawandan keyakinan diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

* + 1. Uji t (Uji secara parsial)

Untuk menguji hipotesis pengaruh pemberdayaan karyawan dan keyakinan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat di lihat pada tabel 4.18 berikut:

**Tabel 14 Uji Secara Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -1.136 | 6.359 |  | -.179 | .859 |
| PK | .316 | .117 | .314 | 2.698 | .009 |
| KD | .656 | .240 | .422 | 2.730 | .008 |
| BO | .257 | .108 | .238 | 2.376 | .021 |

*Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuktikan dalam penelitian ini yaitu variabel Pemberdayaan Karyawan dan variabel keyakinan diri terhadap variabel kinerja karyawan dengan ketentuan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak jika t-hitung ≥ t-tabel.

1. Untuk variabel pemberdayaan karyawan, nilai t-hitungnya adalah 2.698. Ini berarti t-hitung > t-tabel yaitu 2.698>2,003 dan nilai signifikannya sebesar 0,009<0,05 yang berarti bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel Keyakinan diri, nilai t-hitungnya adalah 2,730. Ini berarti t-hitung > t-tabel yaitu 2,730> 2,003 dan nilai signifikannya sebesar 0,008< 0,05 yang berarti keyakinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk variabel Budaya Organisasi, nilai t-hitungnya adalah 2,376. Ini berarti t-hitung > t-tabel yaitu 2,376>2,003 dan nilai signifikannya sebesar 0,021<0,05 yang berarti bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	* 1. Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 15 Uji R Square Model summary**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .907a | .823 | .813 | 5.834 |
| a. Predictors: (Constant), BO, PK, KD |
| b. Dependent Variable: Y*Sumber :Lampiran Hasil Pengelolaan Data, 2019* |

Hasil Nilai R2*(Adjusted R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2*(Adjusted R-Square)* adalah sebesar 0,813 hal ini berarti besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan*,* keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang adalah sebesar 81,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

* + - 1. **Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang**

Nilai t hitung 2.698 dan nilai (sig = 0,009> 0,05). Dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh ttabel sebesar 2,003, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2.698> 2,002, maka variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang**.**

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fadzilah (2006:141) diperoleh hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thomas dan Velthouse (1990:110) bahwa program pemberdayaan sebagai model yang dapat meningkatkan motivasi instrinsik akan mengghasilkan kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

* + - 1. **Pengaruh Keyakinan Diri terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang**

Nilai t hitung 2,730 dan nilai (sig = 0,008< 0,05). Dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh ttabel sebesar 2,003, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2,730 > 2,003, maka variabel keyakinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

Hasil penelitian Bandura (2006:73) ketika menerima umpan balik yang negative, individu yang memiliki keyakinan diriyang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan keyakinan diriyang rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka dari pendapat dimuka dapat disimpulkan bahwa individu dengan keyakinan diritinggi akan mengalami kinerja yang tingi, sedangkan individu dengan keyakinan diriyang rendah akan mengalami tingkat kinerja yang rendah pula.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fadzilah(2006:133), Rustono dan Agnesi (2015:105) yang menghasilkan hasil bahwa keyakinan diri (*self efficacy)* berpengaruh positif terhadap kinerja.

* + - 1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang**

Nilai t hitung 2,376 dan nilai (sig = 0,021< 0,05). Dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh ttabel sebesar 2,003, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2,376 > 2,003, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien variabelnya 0,70, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukan oleh (agusta dan sutanto (2013:51) yang menyatakan kesesuaian karakteristik individu budaya organisasi akan berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005:73) dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kepusan kerja.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sihotang (2014:76), Rustono dan Agnesi (2015:84) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

* + 1. **Pengaruh Pembedayaan Karyawan*,* Keyakinan Diri dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?**

Berdasarkan uji f diketahui bahwa f-hitungnya sebesar 86,603 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan ketentuan Ha diterima karena f-thitung > f-tabel yaitu 86,603>2,93 (df1= k-1, df2=n-k). Dengan nilai signifikannya < α=5% yaitu 0,000< 0,05. Ini berarti bahwa pemberdayaan karyawan dan keyakinan diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

Hasil Nilai R2*(R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2*(R-Square)* adalah sebesar 0,813 hal ini berarti besarnya pengaruh pemberdayaan karyawan*,* keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang adalah sebesar 81,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fajriana (2017:93) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *empowerment, self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. holcim Indonesia Tbk di Cilacap) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan Pembahasan pada BAB IV dapat diambil beberapa kesimpulan berikut :

1. Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang**.** Karena variabel pemberdayaan karyawan (X1) nilai t hitung 2.698 dan nilai (sig = 0,009> 0,05). Dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh ttabel sebesar 2,003, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2.698> 2,003.
2. Variabel keyakinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang. Karena variabel keyakinan diri (X2) nilai t hitung 2,730 dan nilai (sig = 0,008< 0,05). Dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh ttabel sebesar 2,003, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2,730 > 2,003.

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari barisan Padang. Karena variabel Budaya Organisasi (X3) Nilai t hitung 2,376 dan nilai (sig = 0,021< 0,05). Dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh ttabel sebesar 2,003, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 2,376 > 2,003.

Besarnya pengaruh Pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang Berdasarkan uji f diketahui bahwa f-hitungnya sebesar 86,603 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, dengan ketentuan Ha diterima karena f-thitung > f-tabel yaitu 86,603>2,93 (df1= k-1, df2=n-k). Dengan nilai signifikannya < α=5% yaitu 0,000< 0,05. Ini berarti bahwa pemberdayaan karyawan dan keyakinan diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

**Saran – saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan telah disajikan dalan Bab IV, menunjukan bahwa :

1. Manajemen perusahaan hendaknya lebih mencermati faktor-faktor internal dan organisasional sebelum membuat kebijakan tentang pemberdayaan karyawan. Karena pada dasarnya setiap individu mempunyai perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal dan organisasional.
2. Keyakinan diri sangatlah besar pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu perlulah dibentuk Keyakinan diri yang tinggi, yaitu dengan cara pihak manajemen menerapkan sistem penilaian terhadap hasil kerj aindividu artinya jika dalam melakukan pekerjaan diselesaikan oleh suatu team maka penilaian tidak hanya diberikan kepada team tersebut melainkan juga kepada individu yana berada pada team tersebut.
3. Budaya organisasi sangatlah penting keberadaannya, untuk itu agar kinerja karyawan dapat terus meningkat maka perlu penanaman dalam diri masing-masing individu agar mereka paham mengenai makna sebenarnya berkaitan dengan budaya organisasi, terutama disini adalah budaya adaptasi yaitu pemahaman misi dan tujuan yang jelas.
4. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik. Perusahaan akan sulit meraih kinerj ayang baik jika mengesampingkan kepuasan kerja karyawannya. Untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para karyawannya, selaian itu juga perlu dkaji ulang mengeani kepemimpinan yang ada.
5. Untuk penelitian mendatang dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru seperti kepribadian, motivasi, dan komitmen. Agenda penelitian mendatang juga dapat dilakukan pada perusahaan lain yang berbeda, mungkin bukan hanya perusahaan manufacture tetapai juga perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Dengan harapan hasil peneltian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tahun-tahun berikutnya

**DAFTAR PUSTAKA**

Afni, N. (2016). Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Adaptive Neuro Fuzzy Inference System ( ANFIS ).

Ardana, I. B. P. W. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. In *manajemen unud* (hal. 21).

Arianty, N. (2013). Analisis Perbedaan Pasar Modern Dan Pasar Tradisional Ditinjau Dari Strategi Tata Letak (Lay Out) Dan Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Posisi Tawar Pasar Tradisional. *Jurnal manajemen & bisnis*, 11.

arikunto. (2010). prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta*, 123.

Arikunto. (2013). *Metodologi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. *Rineka Cipta, Jakarta*.

Bandura, A. (1985). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 54. https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 19. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *UNDIP Semarang*, 27.https://doi.org/10.1186/s13059-015-0646-9

Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2011). Manajemen kinerja. In *Manajemen Kinerja/Wibowo-Jakarta: Rajawali Pers,* (hal. 45). https://doi.org/10.1108/02656710210415703

Davenport, T. H. (2013). Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology. *Academy of Management Perspectives*, 78. https://doi.org/10.5465/AME.1993.9411302338

Graham, G. (2004). Review: Being No One: The Self-Model Theory of Subjectivity. *Mind*, 22. https://doi.org/10.1093/mind/113.450.369

Holosko, M. J. (2018). Social Work Case Management. In *Social Work Case Management: Case Studies From the Frontlines* (hal. 16). https://doi.org/10.4135/9781483396910.n10

Hutomo, M. Y. (2000). Pemberdayaan Masyarakat dalam Bidang Ekonomi: Tinjauan Teoritik dan Implementasi. *Naskah*, 45. https://doi.org/10. 1353/cj.0. 0066

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya* (hal. 80). https://doi.org/10.1038/cddis .2011.1

Mas Ayu, O., & Fatimah wati, H. (2014). Pengaruh Personaliti Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Berkesan Kakitangan Akademik UKM. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 44.

Nurmianto, E. dan N. S. (2006). Perancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi spencer dengan metode analytical hierarchy process (studi kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan unum, Kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri*, 78. https://doi.org/10.9744/JTI.8.1.PP. 40-53

Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 31.

Prawirosentono, S. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. In *Journal of Experimental Psychology: General* (hal. 45). https://doi.org/10. 1117/12.793473

Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilain Kinerja*, 42. https://doi.org/S0168-3659(05)00367-6 [pii] 10.1016/j.jconrel.2005.08. 005012).

Management. In *Prentice Hall* (hal. 96). https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C

Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 13. https://doi.org/10.22146/bpsi.11945

Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 77. https://doi.org/Article

Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju* (hal. 99).

Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Fekon UKP*, 34.

Stephen P. Robbins. (2005). *Principles of organizational behavior*. *International, Prentice Hall*.

Sudiyatno, B., & Puspitasari, E. (2010). Tobin’s q dan Altman z-score sebagai Indikator Pengukuran Kinerjad Perusahaan. *Kajian Akuntansi Program Studi ManajemenUniversitas Stikubank*, 66. https://doi.org/10.7238/rusc.v12i1. 1887

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*. https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9

Sulaiman, A. I., Suswanto, B., & Masrukin, M. (2018). Economic Empowerment of Islamic Student Throught Optional Course Learning in Boarding School for Harmonization and Preventing Negative Stigma. *International Educational Research*. https://doi.org/10.30560/ier.v1n2p26

Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Trikonomika, ISSN: 2355-7737*, 69. https://doi.org/10.1002/nur.20445.Always