



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 4133-4147

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan

Natasyah Nelfita^{1✉}, Hendra Saputra²

Universitas Negeri Medan

Email: natasyah.7213210011@mhs.unimed.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh empowerment dan self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Empowerment didefinisikan sebagai upaya pemberdayaan pegawai melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka, sedangkan self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian mencakup seluruh pegawai KPKNL Medan sebanyak 44 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowerment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai beta sebesar 0,358 dan signifikansi 0,021. Self-efficacy juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai beta sebesar 1,141 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 71% terhadap kinerja pegawai (Adjusted R Square), dengan 29% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Empowerment, Self-Efficacy, Kinerja Pegawai, KPKNL Medan*

Abstract

This study aims to analyze the influence of empowerment and self-efficacy on employee performance at the State Assets and Auction Service Office (KPKNL) Medan. Empowerment is defined as the effort to empower employees by granting authority, responsibility, and recognition of their contributions, while self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to complete complex tasks. The research method employed is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The research sample consists of all 44 employees of KPKNL Medan. The results show that empowerment has a positive and significant effect on employee performance, with a beta value of 0.358 and a significance level of 0.021. Self-efficacy also has a positive and significant effect, with a beta value of 1.141 and a significance level of 0.000. Simultaneously, these two variables contribute 71% to employee performance (Adjusted R Square), with the remaining 29% influenced by other factors

Keywords: *Empowerment, Self-Efficacy, Employee Performance, KPKNL Medan*

PENDAHULUAN

SDM dalam suatu organisasi perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi diharapkan mempunyai pilihan untuk meningkatkan SDM dan bagaimana SDM tersebut mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukannya (Hartawan & Saraswati, 2023). Sumber daya manusia sebagai pelaku pencapaian tujuan suatu organisasi tentunya harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi (Sabilalo, 2020). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja ialah hasil usaha individu dan ditentukan oleh sikap pribadi juga gagasannya mengenai peranannya dalam tugas kerja yang dilakukan. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) merupakan salah satu kantor vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan. Berdasarkan PMK No. 154/2022, KPKNL bertugas memberikan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara, dan lelang. Visi KPKNL adalah menjadi pengelola kekayaan negara yang profesional dan akuntabel, sementara misinya mencakup optimalisasi pengelolaan dan pengamanan kekayaan negara, serta memastikan transparansi dalam lelang. Meskipun KPKNL Medan telah memiliki pengalaman panjang dalam pengelolaan kekayaan negara, terdapat masalah yang terkait dengan kinerja pegawai, khususnya dalam hal kuantitas kerja yaitu ketidaktercapainya target.

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Triwulan I Tahun 2024

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Status	Capaian
1.	Peningkatan Lelang	Kontribusi 1a-CP Terhadap negara darilelang	Persentase realisasi penerimaan	Tidak Tercapai

	Perekonomian yang Akuntabel, Inklusif dan Berkelanjutan		1b-CP	Tingkat efektivitas Pelaksanaan lelang	(60,22%) Tercapai
				Persentase produktivitas lelang	Tercapai
				Tingkat efektivitas program sinergi lelang UMKM	Tercapai
			1c-CP	Indeks Integritas	Tercapai
2.	Pengelolaan Kekayaan Negara dan Lelang yang Memenuhi Harapan Pengguna Jasa		2a-CP	Persentase realisasi Pokok Lelang	Tidak Tercapai (34,59%)
3.	Kepatuhan Publik yang Tinggi Terhadap Kebijakan Lelang		3a-N	Persentase kepatuhan pelaporan oleh Balai Lelang	Tercapai
4.	Kepuasan pengguna layanan yang tinggi		4a-N	Indeks kepuasan publik atas layanan lelang	Tercapai
5.	Perumusan Kebijakan yang berkualitas		5a-CP	Indeks efektivitas kebijakan di bidang lelang	Tercapai
6.	Manajemen Pelayanan yang Berkualitas		6a-N	Indeks kualitas layanan pengguna melalui Halo DJKN/Contact Center	Tercapai
			6b-N	Indeks ketepatan waktu penyelesaian permohonan izin operasional, pembukaan kantor perwakilan, dan pindah alamat Balai Lelang	Tercapai
			6c-N	Indeks ketepatan waktu penyelesaian permohonan pengangkatan, permohonan pindah wilayah jabatan, usulan perpanjangan, usulan pembebas tugas, dan usulan pemberhentian Pejabat Lelang Kelas II	Tercapai
7.	Pengawasan dan Pengendalian Mutu yang		7a-N	Persentase temuan ltjen yang tuntas ditindaklanjuti	Tercapai

Efektif				
8.	Penguatan tata kelola dan budaya kerja Kemenkeu Satu dalam ekosistem kolaboratif	8a-CP	Persentase penyelesaian program IS RBTK	Tercapai
9.	Organisasi dan SDM yang Optimal	9a-N	Indeks pengelolaan kinerja dan kualitas manajemen risiko	Tercapai
		9b-N	Persentase Pengembangan Kompetensi Pegawai.	Tercapai
10.	Pengelolaan Keuangan yang Optimal	10a-CP	Indeks Kinerja Kualitas Pelaksanaan Anggaran	Tidak Tercapai (99,8%)
11.	Komunikasi Publik yang Efektif dan Sistem Informasi yang Andal	11a-N	Indeks efektivitas edukasi dan Komunikasi	Tercapai
		11b-N	Indeks efektivitas pembinaan dan pengawasan pada instansi vertikal, Balai Lelang, dan Pejabat Lelang Kelas II.	Tercapai
		11c-N	Persentase pelaksanaan permohonan lelang <i>online</i>	Tercapai

Sumber : Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan (2023)

Pada tabel 1.1 diatas yaitu pada triwulan I tahun 2024 dari total 20 IKU, capaian yang sudah dicapai di Triwulan I sebanyak 17 IKU, sehingga terdapat 3 IKU yang belum mencapai target triwulanan, di antaranya ialah IKU Persentase realisasi penerimaan Negara dari pengelolaan kekayaan Negara dan lelang yaitu sebesar 60,22 persen dari target 100 persen, IKU Persentase realisasi pokok lelang sebesar 34,59 persen dari target 100 persen, dan IKU Indeks kinerja kualitas pelaksanaan anggaran sebesar 99,8 dari target 100. Kegagalan mencapai target pada ketiga IKU tersebut dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan di KPKNL Medan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Empowerment (Pemberdayaan). Menurut (Putri & Setyawati, 2021) Pemberdayaan (Empowerment) dapat diartikan sebagai upaya dalam memberdayakan manusia melalui perubahan berupa tanggung jawab, kemampuan, wewenang dan kepercayaan. Pada KPKNL Medan masalah dalam Empowerment (Pemberdayaan) pegawai yaitu, beberapa pegawai

belum memiliki kemampuan yang cukup untuk menangani tugas-tugas kompleks dalam pelaksanaan lelang seperti dalam menarik minat pembeli, dan mencari calon pembeli yang bersedia membeli barang lelang dengan harga di atas nilai asli barang tersebut, sehingga perusahaan cenderung membatasi kebebasan mereka dalam mengambil keputusan. Kondisi ini berkontribusi pada rendahnya pencapaian IKU Realisasi Pokok Lelang, yang hanya mencapai 34,59% dari target 100%. Keterbatasan ini menghambat efektivitas pelaksanaan lelang, yang pada akhirnya berkontribusi pada kegagalan pencapaian target IKU. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Halim, 2022) menunjukkan variabel Empowerment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda dengan yang diungkapkan oleh (Laksono et al., 2021) yang menunjukkan variabel Empowerment tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Self Efficacy. Menurut Bandura dalam (Satria, 2022) Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Masalah terkait Self Efficacy, yaitu kurangnya kepercayaan diri beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap memiliki tingkat kesulitan tinggi. Misalnya dalam pelaksanaan lelang skala besar, beberapa pegawai merasa ragu untuk menetapkan harga dasar yang kompetitif atau menjalin komunikasi efektif dengan calon pembeli potensial, karena khawatir melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Keraguan ini menyebabkan cenderung menghindari tantangan atau menyelesaikannya dengan kurang optimal, yang berkontribusi pada rendahnya pencapaian IKU. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Ali & Wardoyo, 2021) menunjukkan variabel Self Efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda juga diungkapkan oleh (Prasetyono et al., 2023) yang menunjukkan variabel Self Efficacy tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui secara lebih mendalam terkait "Pengaruh Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan".

Menurut Farisi et al. (2020), kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan dihasilkan oleh karyawan sebagai bentuk kontribusi mereka. Harahap & Tirtayasa (2020) mengungkapkan kinerja ialah hasil usaha seseorang yang dipengaruhi oleh sikapnya dan pendapatnya

tentang peranannya dalam pekerjaannya. Setiap karyawan harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.. Huseno (2016) menyatakan kinerja adalah tindakan yang terdiri dari berbagai komponen dan bukan hasil instan. Kinerja dipertimbangkan sebagai proses. Proses berkesinambungan yang disebut manajemen kinerja melibatkan penggunaan sumber daya manusia guna memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut para ahli yang disebutkan di atas, kinerja pegawai adalah hasil yang didapatkan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang merupakan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi dengan cara yang sah, setara dengan ketentuan yang ada, dan bergantung pada kompetensi, sikap, serta pemahaman mereka terhadap peran dan tanggung jawab mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan. Penelitian kuantitatif adalah investigasi ilmiah yang sistematis terhadap fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya dengan mengumpulkan data terukur dan menganalisisnya menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Abdullah et al., 2021). Populasi yang diteliti terdiri dari 44 pegawai, dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh. Penelitian ini akan dilakukan pada periode Oktober – Desember 2024. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Selanjutnya, uji asumsi klasik akan dilakukan dengan menguji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel yaitu satu buah variabel independen (Empowerment dan Self Efficacy) terhadap satu variabel dependen (kinerja pegawai) (Indartini dan Mutmainah, 2024).

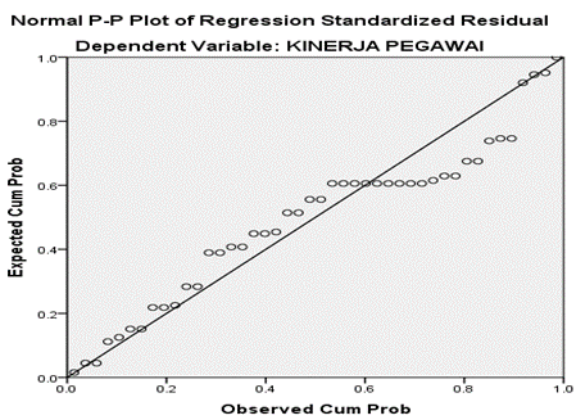
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang ideal ditandai dengan residual yang terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan pada nilai residual, bukan pada

masing-masing variabel (Ilesyah, 2021). Uji normalitas yang digunakan meliputi One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan uji P-Plot. Penelitian ini dilakukan di ruang poli klinik rawat jalan rumah sakit jiwa Prof. Dr. M. Ildrem pada bulan April tahun 2024 dengan jumlah responden 91 keluarga pasien skizofrenia yang m

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16025952
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.163
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084
Asymp. Sig.(2-tailed)		.190

Berdasarkan tabel di atas, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal. Dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S), penulis memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,190, yang menunjukkan bahwa nilai residual yang telah diolah mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas ini juga dapat dilihat pada gambar berikut.



Berdasarkan uji P-Plot di atas, terlihat bahwa titik-titik data telah tersebar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa residual sudah terdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas adalah metode yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan korelasi tinggi antara variabel-variabel independen dalam model regresi linear berganda. (Ilesyah, 2021).

Unstandardized		
Unstandardized	ed	Collinearity
d Coefficients	Coefficients	Statistics

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constants)	1.112	3.032		.367	.716		
EMPOWERMENT	.358	.149	.249	2.409	.021	.631	1.586
SELF EFFICACY	1.141	.174	.677	6.561	.000	.631	1.586

Berdasarkan tabel diatas, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas diperoleh:

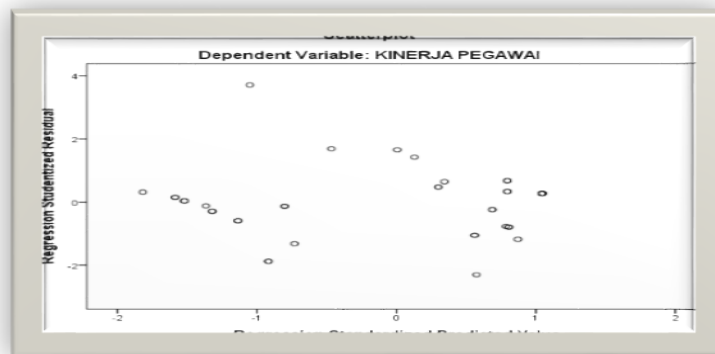
1. Nilai Tolerance empowerment sebesar 0,631
2. Nilai Tolerance self efficacy sebesar 0,631

Pada hasil pengujian menggunakan SPSS V26, diperoleh nilai bahwa nilai tolerance > 0,100 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel. Uji Multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dengan angka 10,00. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS V26, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. VIF untuk empowerment sebesar 1,586
2. VIF untuk self efficacy sebesar 1,586

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai VIF kurang dari 10,00.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS V26, diperoleh gambar di atas yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data tersebar di atas, di bawah, atau sekitar angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi uji heteroskedastisitas dapat dianggap terpenuhi.

Hasil Uji Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Tujuan dari metode ini adalah untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah hubungan tersebut positif

atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen (Kartiningrum et al., 2022). Berikut ini adalah hasil pengolahan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26.

Model	Unstandardized		Unstandardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.112	3.032		.367	.716
EMPOWERMENT	.358	.149	.249	2.409	.021
SELF EFFICACY	1.141	.174	.677	6.561	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditampilkan pada tabel, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (1,112), mengindikasikan bahwa jika variabel empowerment (X1) dan self efficacy (X2) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja pegawai (Y) tetap akan berada pada nilai tersebut. Artinya, meskipun tanpa pengaruh dari empowerment dan self efficacy, kinerja pegawai masih memiliki nilai dasar sebesar 1,112.
2. Nilai beta sebesar 0,358, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel empowerment (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,358. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 ($< 0,05$), dapat disimpulkan bahwa pengaruh empowerment terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.
3. Nilai beta sebesar 1,141, berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel self efficacy (X2) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1,141. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Berdasarkan hasil uji regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel empowerment dan self efficacy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi kedua variabel yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa empowerment dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Penilaian terhadap penerimaan hipotesis menggunakan uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung hasil regresi dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan (Syarifuddin & Saudi, 2022).

Model	Unstandardized		Unstandardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.112	3.032		.367	.716
EMPOWERMENT	.358	.149	.249	2.409	.021
SELF EFFICACY	1.141	.174	.677	6.561	.000

1. Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Empowerment terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,409 > t$ tabel $2,019$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Empowerment terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,561 > t$ tabel $2,019$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Penilaian terhadap penerimaan hipotesis menggunakan uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung hasil regresi dengan nilai t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan (Syarifuddin & Saudi, 2022).

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1958.723	2	979.361	53.953	.000 ^b
Residual	744.234	41	18.152		
Total	2702.957	43			

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh empowerment dan self efficacy secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $53,953 > f$ tabel $3,225$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh empowerment dan self efficacy secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

R-square (R^2), yang juga disebut sebagai koefisien determinasi, menunjukkan seberapa jauh data independen dapat menjelaskan data dependen. Item ini menunjukkan

seberapa besar kapasitas variabel independen (bebas) untuk menjelaskan bagaimana variabel dependen (tak bebas) berubah. Karena banyaknya variabel independen, atau bebas, mempengaruhi nilai R-segi panjang, yang semakin besar seiring dengan jumlah variabel bebas, maka nilai R-segi panjang akan meningkat seiring dengan jumlah variabel bebas. Oleh karena itu, untuk mendapatkan nilai sebenarnya, dibuat faktor koreksi, yang meminimalkan pengaruh penambahan variabel, yang menghasilkan angka murni (Kartiningrum et al., 2022). Pengolahan data koefisien determinasi dengan SPSS V26 ditunjukkan sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.711	4.26052

Berdasarkan hasil diatas, menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,725 yang memiliki arti bahwa pengaruh empowerment dan self efficacy terhadap kinerja pegawai sebesar 71% dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

Pengaruh Empowerment terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa variabel empowerment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,409 > t$ tabel $2,019$. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa H1, yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Nilai beta untuk variabel pemberdayaan (X1) adalah 0,358, yang menunjukkan bahwa jika variabel pemberdayaan meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,358.

Hasil ini menegaskan pentingnya pemberdayaan dalam organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Empowerment mencakup aspek seperti pemberian wewenang, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil yang ditemukan oleh Setyanti et al.,(2022) dalam karya yang berjudul "Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t yang dihitung adalah $6,561 > t$ tabel $2,019$, yang mengarah pada kesimpulan bahwa H2, yang menyatakan bahwa self

efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Nilai beta untuk variabel self efficacy (X2) adalah 1,141, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada self efficacy, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,141.

Self efficacy, yang mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan self efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, tahan terhadap tekanan, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2022) dalam studinya yang berjudul "Efek Empowerment, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" yang menyimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Empowerment dan Self Efficacy secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa empowerment dan self efficacy secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $53,953 > F$ tabel 3,225. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, analisis koefisien R Square yang disesuaikan menunjukkan bahwa pemberdayaan dan efikasi diri mencakup 71% variasi kinerja karyawan, sedangkan 29% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa empowerment dan self efficacy adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

SIMPULAN

Empowerment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Namun, implementasi empowerment di perusahaan masih menghadapi hambatan berupa rendahnya kompetensi pegawai dalam menangani tugas-tugas kompleks, seperti pelaksanaan lelang, yang mengakibatkan pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) belum optimal. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai menjadi langkah penting untuk memastikan keberhasilan pemberdayaan. Self efficacy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat self efficacy yang tinggi lebih percaya diri, tahan terhadap

tekanan, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit. Namun, evaluasi triwulanan perusahaan menunjukkan adanya pegawai dengan tingkat self efficacy rendah yang berdampak pada kesalahan administratif dan kurang optimalnya pelaksanaan tugas, seperti pengelolaan aset dan pelaksanaan lelang. Hal ini menegaskan pentingnya program pengembangan diri untuk meningkatkan keyakinan diri pegawai dalam menjalankan tugas yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. [Http://Penerbitzaini.Com](http://Penerbitzaini.Com)
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(01), 367–379.
- Amelia, C., Rusdani, & Febriani, F. M. W. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Self Efficacy Dalam Kegiatan Pembelajaran Siswa Smp Kartini 2 Kota Batam. *Jurnal Zona Kedokteran*, 12(03), 213–222.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak*, 05(2), 36–50.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 04(01), 15–33. [Http://Jurnal.Abulyatama.Ac.Id/Humaniora](http://Jurnal.Abulyatama.Ac.Id/Humaniora)
- Halim, S. E. (2022). Efek Empowerment, Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 5(2), 536–544. [Https://Doi.Org/10.37531/Sejaman.Vxix.346](https://doi.org/10.37531/Sejaman.Vxix.346)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 03(01), 120–135. [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866](https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866).
- Hartawan, I. G. M. D., & Saraswati, A. A. A. M. (2023). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Ekonomi Sumber Daya Manusia Di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan). *Jurnal Daya Saing*, 09(03), 627–636.

- Hasanah, D., & Pasaribu, L. H. (2020). Peningkatan Self-Efficacy Dan Motivasi Belajar Siswa Melalui Model Pembelajaran Realistik Increasing Student Self-Efficacy And Learning Motivation Using The Realistic Mathematics Learning Model. *Jurnal Mahasiswa Pendidikan (Jmapen)*, 1(1), 20–24.
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kartiningrum, E. D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumarijati, N. E., & Yuswatiningsih, E. (2022). *Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. STIKes Majapahit Mojokerto. ISBN:978-623-92996-9-9.
- Laksono, Y. B., Nursaid, & Herlambang, T. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(01), 18–28.
- Iesyah, R. (2021). *Pengantar Dasar Statistika*. LPPM Unhasy Tebuireng Jombang. <http://www.lppm.unhasy.ac.id>. ISBN: 978-623-7872-74-0
- Prasetyono, A., Indriasih, D., & Hanfan, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*, 01(01), 1–13.
- Putri, A., & Setyawati, N. W. (2021). Pengembangan Dan Pemberdayaan Sdm Untuk Peningkatan Kinerja. *Jurnal Administrasi Kantor*, 09(01), 61–72.
- Sabilalo, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Management & Business*, 03(02), 151–169.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(02), 14–25.
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 727–740.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Bobby Digital Center. ISBN: 978-623-94056-5-6

- Tirtayasa, I. K. A., Swedana, I. N., & Parmita, R. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pns Pada Upt Puskesmas Petumbea Di Kec. Lembo Raya Kab. Morowali Utara. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(07), 697–706. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i7.3827>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.