

Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Taufik Thahir¹ ✉ **Neng Indriyani**² **Mariati. M**³ **Bunyamin**⁴

^{1,2,3,4} STIE YPUP Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sulselbar Cabang Pangkep yang berjumlah 30 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarikan kepada seluruh populasi penelitian. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, diantaranya yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di Bank Sulselbar Cabang Pangkep akan meningkat. Sementara variabel efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: *pemberdayaan; efikasi diri; kinerja karyawan.*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of empowerment and self-efficacy on the performance of employees of Bank Sulselbar Pangkep Branch. The population in this study was all employees of Bank Sulselbar Pangkep Branch which amounted to 30 people. The sample determination technique used is the census sampling technique, where all members of the population are sampled. This research method uses a quantitative approach using primary data in the form of questionnaires that are distributed to the entire research population. The data in this study will be tested with several stages of testing, including descriptive statistical tests, data quality tests consisting of (validity test, reliability test), and testing of all hypotheses through coefficient of determination test, partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results showed that empowerment has a positive and significant effect on employee performance, which means that if employee empowerment is higher, the performance of employees at Bank Sulselbar Pangkep Branch will increase. Meanwhile, the variable of self-efficacy has also been shown to have a positive influence on the performance of employees of Bank Sulselbar Pangkep Branch. This shows that the higher the self-efficacy possessed by employees, the more employee performance will increase.

Keywords: *empowerment; self-efficacy; employee performance.*

Copyright (c) 2022 Taufik Thahir

✉ Corresponding author :

Email Address : taufiktahir512@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang utama dan menjadi inti dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Di era globalisasi seperti sekarang ini sudah menggunakan teknologi yang sangat canggih, zaman millennial saat ini pun mengubah berbagai pola kehidupan manusia, mulai dari motivasi hidup seseorang, tingkah laku, moral dan cara berpikir. Oleh karenanya itu perusahaan dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia agar tercipta tim dan orang-orang yang berkualitas dan mampu bersaing (Putri & Ardana, 2016). Perusahaan tentunya mengharapkan agar kinerja karyawannya itu baik. Oleh karenanya itu, untuk memperoleh kinerja yang baik, perusahaan perlu menerapkan program pemberdayaan. Jika adanya hal ini, tentunya akan memicu semangat kerja para karyawan sehingga menciptakan kinerja yang baik bagi organisasi atau perusahaan (Fadzilah, 2016).

Soetrisno (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan yang memiliki performa kinerja yang baik akan dapat bersaing secara kompetitif dengan menjaga kualitas integritasnya. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak dalam meningkatkan produksi. Meningkatnya produksi akan berpengaruh terhadap penjualan yang meningkat. Sehingga peningkatan penjualan akan menghasilkan keuntungan atau laba yang dapat digunakan untuk membiayai operasional perusahaan. Kinerja yang tinggi tentunya berasal dari orang-orang yang berkualitas pula.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Menurut Hansen dan Mowen dalam Mahardiani (2004), pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Sedang menurut Suryadewi (2019), pemberdayaan adalah proses dimana manajemen memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadzilah, 2016; Putri & Ardana, 2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam proses pemberdayaan biasanya terjadi kendala yang kadang diluar dari perkiraan kita, baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan atau organisasi. Menurut Fitriati (2021) ada beberapa permasalahan yang dihadapi dalam proses pemberdayaan, seperti manajemen tidak memiliki keahlian yang cukup dalam proses pemberdayaan, kurangnya dorongan dan komitmen manajemen, adanya keengganan karyawan untuk diberdayakan, besarnya biaya dan waktu yang dikeluarkan, serta manajemen gagal dalam menyediakan feedback dan saran yang konstruktif.

Adapun model atau strategi yang dapat digunakan perusahaan dalam memberdayakan karyawan, seperti model coaching dan counseling yang terdiri dari desire (melibatkan pekerja), trust (kepercayaan), confident (percaya diri), credibility (kredibilitas), accountability (pertanggungjawaban), dan communication (komunikasi). Menurut Fadzilah (2016), bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas

dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan di tempat kerjanya, sedangkan individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan merasa tidak betah bahkan memilih keluar dari tempat kerjanya tersebut.

Beberapa pakar manajemen sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Saputra & Fermayani, 2019; Wastuti, 2018). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Adapun kreativitas ialah gagasan terhadap konsep dan rencana untuk kemajuan, gagasan ini dibutuhkan dalam pemikiran dan juga hasil karya seseorang di dalam memecahkan masalah-masalah sosial yang sedang berkembang (Sulastrri & Uriawan, 2020).

Selain pemberdayaan, hal terpenting lainnya dalam peningkatan kinerja karyawan adalah efikasi diri. Efikasi diri yakni suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Prasetya et al., 2013).

Setyawan (2018) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Adapun menurut Muzakki (2019), efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Dengan demikian, efikasi diri juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Efikasi diri ini diperlukan untuk mendorong karyawan agar memiliki motivasi untuk melakukan segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini guna untuk menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan untuk perusahaan. Hasil penelitian (Ardanti & Rahardja, 2017; Wastuti, 2018) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian yang dilakukan (Darmawan et al., 2021; Nurfajar et al., 2018) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Namun sekarang ini, tidak jarang juga pemberdayaan ini memberikan dampak negatif. Salah satu dampak negatif dari pemberdayaan, yaitu terjadinya konflik. Konflik yang biasa dialami karyawan dalam hal ini adalah bertentangan dengan diri sendiri. Konflik yang biasanya timbul dari dalam diri ialah rasa cepat puas dan persepsi yang berbeda dengan karyawan lain (Ekayanti, 2022). Pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Begitu juga dengan efikasi diri, yaitu keyakinan karyawan atas kemampuan yang dimilikinya dapat membuat seorang karyawan menjadi percaya diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karenanya itu, maka pemberdayaan karyawan harus diimbangi dengan adanya efikasi diri agar saling berkorelasi sehingga menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan tim kerja yang efektif bagi perusahaan (Nurfajar et al., 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan secara umum adalah proses memberikan kesempatan kepada seseorang atau lebih untuk berpikir, berbicara, bertindak, berkeputusan terkait dengan pekerjaannya sehingga pekerjaannya lebih cepat, singkat dan mudah. Menurut Yumus (2021), pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), pemberdayaan merupakan hubungan antarpersonal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antarkaryawan dan manajemen.

Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar atau lebih banyak tanpa harus terpaku pada seseorang yang lebih senior darinya atau lebih berpengalaman. Orang tersebut akan bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkan pekerjaannya, misal yang tadinya orang itu hanya pekerja yang bekerja atas perintah atau suruhan menjadi orang yang memberi perintah kepada orang lain atau bawahannya (Marpaung et al., 2022). Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil beberapa poin penting terkait pemberdayaan, seperti pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, menciptakan kondisi saling percaya antarkaryawan dan manajemen, serta adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Sumual (2014) ada beberapa permasalahan yang dihadapi dalam proses pemberdayaan antara lain: 1. Manajemen tidak memiliki keahlian yang cukup dalam proses pemberdayaan. Untuk melakukan pemberdayaan perlu kecakapan dan pemahaman yang cukup tentang konsep pemberdayaan. Kurangnya pemahaman terhadap pemberdayaan menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan pemberdayaan. 2. Kurangnya dorongan dan komitmen manajemen. Karena pemberdayaan akan mengurangi kekuasaan (*powerless*) dari para eksekutif, sehingga perlu kesadaran dari manajer level menengah dan atas untuk membagi kekuasaan dan wewenangnya. 3. Adanya keengganan karyawan untuk diberdayakan. Karyawan merasa kemampuan yang dimiliki sekarang sudah mencukupi, sehingga muncul penolakan terhadap program pemberdayaan. 4. Besarnya biaya dan waktu yang dikeluarkan. Maka manajemen akan mempertimbangkan biaya yang harus dikeluarkan dan kontribusi yang akan diperoleh. 5. Manajemen gagal dalam menyediakan feedback dan saran yang konstruktif. Pemberian feedback terhadap hasil kerja dan prestasi yang telah dicapai karyawan sangat penting untuk memotivasi dan mendorong prestasi optimal karyawan. Feedback dapat berbentuk peningkatan gaji, promosi jabatan atau pemberian bonus sebagai penghargaan perusahaan terhadap prestasi yang dilakukan. Pemberdayaan akan gagal jika tidak memberikan feedback yang memadai.

Menurut Hao (2018) beberapa alasan perlunya pemberdayaan, yaitu: 1. Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa. 2. Tumbuhnya masalah ekologi (hubungan timbal balik) menuntut organisasinya perlu memberdayakan orang untuk

melaksanakan kebijakan ekologi. 3. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memperdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi. 4. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memperdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.

Efikasi diri yakni suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Efikasi Diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Menurut Darmawan (2021), efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Kim (2017) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka dan peristiwa lingkungan yang dihadapi. Efikasi diri berbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardanti & Rahardja, 2017) menunjukkan adanya korelasi yang signifikan positif antara efikasi diri dengan kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin baik pula hasil kerja seseorang. Ketika menerima umpan balik yang negatif, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi, sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka, dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah pula. Efikasi diri akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedang kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karenanya itu, selain pemberdayaan, efikasi diri juga sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memperoleh tim kerja yang efektif bagi perusahaan (Huang, 2017).

Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (performance accomplishment), pengalaman orang lain (vicarious experience), persuasi sosial (social persuasion) dan pembangkitan emosi (emotional/physiological states) (Mustafa et al., 2019). a) Mastery Experience (Pengalaman yg Dikuasai). Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Maksudnya adalah pengalaman bahwa seseorang mampu menguasai keterampilan tertentu. b) Vicarious Experience (Pengalaman Orang Lain/Sosial). Merupakan pengalaman yang diperoleh dengan mengamati model sosial. Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. c) Verbal Persuasion (Persuasi Verbal). Yaitu seseorang yang mendapatkan bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. d) Physiological State and Emotional Arousal

(Keadaan Fisiologis dan Psikologis). Yaitu situasi yang menekan kondisi emosional. Gejolak emosi, kegelisahan yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami seseorang akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Orang dengan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan menganggap tugas yang sulit itu sebagai tantangan yang harus dikuasai, bukan sebagai ancaman.

Nafari (2016) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diemban dengan baik. Indikator efikasi diri sebagai berikut: a) Kegigihan dalam bekerja: Individu memiliki keekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki. b) Dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi : Individu mampu bertahan dalam menghadapi hambatan serta mampu menyelesaikannya. c) Berusaha menyelesaikan tugas : Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang telah ditanggungjawabkan. d) Mengatasi situasi kerja: Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan masalah tidak terbatas pada situasi atau kondisi apapun.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Muzakki (2019), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2006), bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut: a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi. c) Memiliki tujuan yang realistis. d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. e) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. f) Mencapai kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Adapun menurut Robbins (2010) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, diantaranya: 1. Kualitas. Kualitas kerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. 3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan. 4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan. 5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 6. Komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa pakar manajemen sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendatangkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Wastuti, 2018). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Kreativitas itu sendiri merupakan landasan bagi tumbuh dan berkembangnya sebuah inonasi. Karyawan yang memiliki kerativitas akan selalu mencari ide, gagasan, cara, metode atau hal-hal yang baru untuk dapat menghasilkan sesuatu yang baru dan berkualitas. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi faktor atau bagian yang penting dalam terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan.

Sedangkan efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang akan akan kemampuan-kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu hal (Ardanti & Rahardja, 2017). Efikasi diri merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi pola pikir maupun tingkah laku seseorang. Dalam hal ini efikasi diri dikaitkan dengan kinerja karyawan, dimana efikasi diri dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang. Seperti yang dikemukakan oleh Locke mengatakan bahwa efikasi diri yang tinggi akan menimbulkan rasa percaya diri akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas (Setyawan, 2018). Dapat dikatakan bahwa pemberdayaan di sini adalah sebagai faktor eksternal dan efikasi diri merupakan faktor internal. Oleh karena itu, pemberdayaan dan efikasi diri merupakan hal penting dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan permasalahan dengan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Pangkep.
H2: Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Pangkep.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sulselbar Cabang Pangkep yang berjumlah 30 orang. Peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, yang dimaksud total sampling adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban. Jawaban dari responden bersifat kuantitatif, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan 5 poin skala Likert, yaitu (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
----------	------	-----------	-----------

Pemberdayaan (X1)	X1.1	Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu	(Fadzilah, 2016; Putri & Ardana, 2016; Suryadewi et al., 2019)
	X1.2	Pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi individu	
	X1.3	Keinginan karyawan diberdayakan	
	X1.4	Keinginan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan	
Efikasi Diri (X2)		Keinginan untuk mencapai target	(Muzakki & Pratiwi, 2019; Setyawan, 2018)
		Ketepatan pilihan pekerjaan	
	X2.1	Perasaan yakin mampu melakukan pekerjaan	
	X2.2	Kemampuan yang lebih baik	
	X2.3	Lingkungan tidak mempengaruhi	
Kinerja Karyawan (Y)	X2.4	Senang pekerjaan yang menantang	(Darumeutia, 2017; Haryanto, 2017)
	X2.5	Kepuasan terhadap pekerjaan	
	Y1.1	Kualitas kerja karyawan	
	Y1.2	Kuantitas	
	Y1.3	Ketepatan waktu / disiplin	
	Y1.4	Efektivitas	
	Y1.5	Kemandirian	
	Y1.6	Komitmen kerja	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dari penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik responden diperoleh dari kuisioner yang telah disebar oleh peneliti. Adapun karakteristik responden disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	46,67
	Perempuan	16	53,33
Usia	19-25	8	26,67
	26-35	18	60
	36-46	4	13,33
Pendidikan	SMA	3	10
	D3	1	3,33
	S1	22	73,33
	S2	4	13,33
Lama Kerja	≤ 1 tahun	3	10
	1-2 tahun	2	6,67
	3-4 tahun	4	13,33
	≥ 5 tahun	21	70

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa dari total 30 responden yang terlibat dalam penelitian, untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang, dengan sebaran usia responden antara 19-25 tahun sebanyak 8 orang, umur 26-35 tahun sebanyak 18 orang sedangkan umur 36-46 tahun sebanyak 4 orang. Berdasarkan pendidikan, sebagian

besar responden berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 22 orang, diikuti pendidikan S2 sebanyak 4 orang, kemudian SMA sebanyak 3 orang dan D3 hanya 1 orang. Berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa responden dengan lama kerja diatas 5 tahun sebanyak 21 orang, diikuti lama kerja diatas 3-4 tahun sebanyak 4 orang, kemudian diatas 1 tahun sebanyak 3 orang dan lama kerja 1-2 tahun sebanyak 2 orang.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk mengetahui valid tidaknya kuisisioner tersebut, maka akan diuji dengan product moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila hasil nilai r hitung lebih dari 0,3 maka butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Info
Pemberdayaan	X1.1	0,629	0,3	0,833	Valid dan reliable
	X1.2	0,669	0,3		Valid dan reliable
	X1.3	0,737	0,3		Valid dan reliable
	X1.4	0,716	0,3		Valid dan reliable
	X1.5	0,425	0,3		Valid dan reliable
	X1.6	0,828	0,3		Valid dan reliable
	X1.7	0,546	0,3		Valid dan reliable
	X1.8	0,536	0,3		Valid dan reliable
	X1.9	0,730	0,3		Valid dan reliable
	X1.10	0,579	0,3		Valid dan reliable
Efikasi Diri	X2.1	0,802	0,3	0,662	Valid dan reliable
	X2.2	0,467	0,3		Valid dan reliable
	X2.3	0,598	0,3		Valid dan reliable
	X2.4	0,707	0,3		Valid dan reliable
	X2.5	0,683	0,3		Valid dan reliable
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,933	0,3	0,987	Valid dan reliable
	Y1.2	0,912	0,3		Valid dan reliable
	Y1.3	0,945	0,3		Valid dan reliable
	Y1.4	0,932	0,3		Valid dan reliable
	Y1.5	0,932	0,3		Valid dan reliable
	Y1.6	0,986	0,3		Valid dan reliable

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r hitung per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuisisioner tersebut dapat mengukur variable penelitian. Dan berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data akhir menunjukkan bahwa semua variable menghasilkan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted > 0,6 dan Cronbach's Alpha > 0,6. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian telah memenuhi uji reliabilitas. Dan hasil dari uji reliabilitas tersebut adalah reliabel atau konsisten, artinya butir pernyataan dalam kuisisioner memiliki konsistensi untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian

Tahap ketiga adalah pengujian seluruh hipotesis melalui analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pemberdayaan (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p value	Keterangan
Pemberdayaan (X1)	0,367	0,013	Positif dan Signifikan
Efikasi Diri (X2)	0,483	0,004	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4, model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,367X1 + 0,483X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai $b_1 = 0,367$ artinya pemberdayaan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, pekerjaan yang dilakukan sangat berarti bagi individu, keinginan untuk mencapai target, ketepatan pilihan pekerjaan, ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja, kemampuan dalam menentukan cara dalam melakukan pekerjaan, dan kemampuan dalam melayani nasabah akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai $b_2 = 0,483$ artinya efikasi diri (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan, percaya diri, pengaruh lingkungan kerja, daya tarik pekerjaan, dan kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya uji parsial (uji t) dalam penelitian ini berdasarkan nilai signifikansi (p value) dan standardized coefficients beta untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara parsial. Dimana jika signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan koefisien regresi bernilai positif (+) maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X) secara individu terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	p value (sig.)	Keterangan
Pemberdayaan (X1)	0,013	Signifikan
Efikasi Diri (X2)	0,004	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil tabel 5 nilai signifikansi dari pemberdayaan (X1) dan efikasi diri (X2) $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa secara parsial (individu) variabel pemberdayaan (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai standardized coefficients betavariabel pemberdayaan (X1) adalah 0,367 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,013 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama

(H1) diterima, yang berarti pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan nilai *standardized coefficients* betavariabel efikasi diri (X2) adalah 0,483 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan di Bank Sulselbar Cabang Pangkep akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah pemberdayaan karyawan maka kinerja yang dimiliki karyawan di Bank Sulselbar Cabang Pangkep akan menurun. Terbuktinya hipotesis pertama pada penelitian ini disebabkan karena karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya, mereka juga merasa pekerjaannya sangat penting sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Karyawan juga merasa percaya diri terhadap pekerjaannya dan yakin dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditargetkannya. Karyawan juga merasa mempunyai pekerjaan yang tepat, rekan kerja yang tepat serta mereka mampu berhubungan baik dengan nasabah. Hasil analisis deskriptif variabel pemberdayaan menunjukkan bahwa kecenderungan atasan mendorong karyawan untuk percaya pada diri sendiri dijalankan dengan baik dan dirasakan oleh karyawan. Atasan juga memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk melakukan percobaan dalam kinerja. Atasan juga membantu karyawan menyingkirkan hambatan-hambatan kinerja yang ada. Atasan juga membantu karyawan untuk menentukan sasaran yang bermakna dalam pekerjaan. Dari pembuktian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberdayaan sudah dilakukan dengan baik di Bank Sulselbar Cabang Pangkep dan dirasakan dampaknya oleh karyawan lewat kinerja.

Suryadewi (2019) menyatakan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara pemberdayaan dosen dengan kinerja dosen, pemberdayaan berupa pelibatan secara aktif dosen dalam aktifitas tridharma perguruan tinggi dan pemberian dukungan serta motivasi untuk selalu memperbaiki kinerja dosen dan organisasi menjadi agenda penting yang perlu terus dilakukan. Selanjutnya hasil penelitian dari (Fadzilah, 2016) mengungkapkan bahwa pemberdayaan yang optimal merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, terbuktinya hipotesa ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Ekayanti (2022) bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Implikasinya adalah apabila pengembangan keahlian team dan pelatihan karyawan untuk mengawasi sendiri meningkat maka mengakibatkan kinerja pegawai juga meningkat. Penemuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Fitriati, 2021; Putri & Ardana, 2016) diperoleh hasil bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Bank

Sulselbar Cabang Pangkep. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan di bawah tekanan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Terbuktinya hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini disebabkan karena karyawan selalu merasa mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dan percaya bahwa mereka memiliki keterampilan yang sama atau melebihi daripada teman-temannya. Dalam bekerja mereka akan menyukai pekerjaan yang menantang dan akan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan pandangan Wastuti (2018) yang mengemukakan hasil riset pada efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten. Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri. Selanjutnya Mustafa (2019) menegaskan dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi pada akhirnya membawa kepada kinerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan pandangan Nafari (2016) juga menunjukkan keterkaitan efikasi diri tinggi dengan kinerja, loyalitas, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Teori yang dipakai oleh peneliti untuk menjelaskan hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan adalah teori Brown & Leigh 1996, yang mengatakan, efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ardanti & Rahardja, 2017; Fadzilah, 2016) diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prasetya et al., 2013) yang menyatakan bahwa Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, terbuktinya hipotesa ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura bahwa Self Efficacy merupakan kepercayaan seseorang mengenai kemampuan untuk mengatur dan memutuskan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu (Sumual, 2014). Implikasinya adalah jika tanggung jawab dalam pekerjaan meningkat maka akan meningkat pula kinerja para pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari aspek dimana karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya, mereka juga merasa pekerjaannya sangat penting sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan, karyawan juga merasa percaya diri terhadap pekerjaannya dan yakin dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditargetkannya, karyawan juga merasa mempunyai pekerjaan yang tepat, rekan kerja yang tepat serta mereka mampu berhubungan baik dengan nasabah. Sementara itu, Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

aspek dimana karyawan selalu merasa mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dan percaya bahwa mereka memiliki keterampilan yang sama atau melebihi daripada teman-temannya, dalam bekerja mereka akan menyukai pekerjaan yang menantang dan akan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu: 1. Bagi Pihak Lembaga. Seperti yang telah dijelaskan, pemberdayaan dan efikasi diri memiliki pengaruh yang begitu kuat bagi kualitas kinerja para karyawan. Penerapan pemberdayaan karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Pangkep telah mendorong para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai tujuan sesuai dengan target perusahaan, serta kepercayaan diri para karyawan terhadap kemampuan mereka masing-masing juga menjadi tolak ukur dan motivasi bagi para karyawan agar tetap bertahan dan nyaman dalam lingkungan kerjanya. Namun secara khusus perusahaan juga perlu lebih meningkatkan penerapan pemberdayaannya seperti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang lebih terarah dan kompeten agar tercipta sumber daya yang lebih berkualitas, serta perlunya pendekatan yang lebih antarsesama rekan kerja agar tercipta hubungan yang lebih harmonis. 2. Adapun beberapa saran yang dapat penulis bagikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja adalah sebagai berikut: a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya, serta diharapkan ditunjang pula dengan wawancara terhadap sumber yang kompeten dalam kajian pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Referensi:

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 165–175. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17325>
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Darmawan, A., Bagus, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan: studi pada karyawan java heritage hotel purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 342–353. <https://badge.dimensions.ai/details/doi/10.24127/jm.v15i2.679?domain=http://fe.ummetro.ac.id>
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://repository.iainkudus.ac.id/4109/>
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh motivasi berprestasi, pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi werdhi sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 178–189. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1784>
- Fadzilah, A. (2016). Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap

- kinerja karyawan bagian penjualan (studi kasus pada PT. Sinar Sosro wilayah pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(1), 12–27. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v3i1.4179>
- Fitriati, R. (2021). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (1). <https://www.e-journal.ivet.ac.id/index.php/pawiyatan/article/view/1567>
- Hao, P., He, W., & Long, L.-R. (2018). Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85–100. <https://doi.org/10.1177%2F1548051817707517>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Prodi Manajemen UPY. <http://repository.upy.ac.id/1325/>
- Hasibuan, M. I. (2016). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 3(2), 28–39. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v3i2.190>
- Huang, J. (2017). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(7), 1157–1166. <https://doi.org/10.2224/sbp.6609>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466–478. <https://doi.org/10.1177%2F1548051817702078>
- Mangkunegara, A. . (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marpaung, L. H., Hasibuan, E. A. F., Syarifullah, S., & Siregar, E. S. (2022). Pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan kota sibolga. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 4(1), 84–95. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v4i1.5882>
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., Gronhaug, K., & Saber Almazrouei, H. (2019). Structural impacts on formation of self-efficacy and its performance effects. *Sustainability*, 11(3), 860. <https://doi.org/10.3390/su11030860>
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v20i2.3264>
- Nafari, N., & Vatankhah, S. (2016). Investigating the effect of empowerment on employees' occupational self-efficacy. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 85, 1434–1447. <https://doi.org/10.3390/su11030860>
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh employee engagement dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35–46. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran kepuasan kerja, self esteem, self efficacy terhadap kinerja individual. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 59–69. <https://doi.org/10.33508/jrma.v1i1.90>
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Udayana University. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/24470/16109>
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Saputra, J., & Fermayani, R. (2019). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. laboratorium klinik pramita padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 5(1). <https://doi.org/10.31869/me.v5i1.1270>

- Setyawan, S. (2018). Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 12(24). <http://dx.doi.org/10.31942/akses.v12i24.2273>
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Era Industri 4.0. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Sumual, M. G. V. (2014). Effect of empowerment, self efficacy, and lecturer to proffession's commitment of the manado state university. International Journal of Business and Management Invention, 3(5), 18–27. <http://repo.unima.ac.id/id/eprint/1602>
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., Erg, M., & Suharsono, N. (2019). pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 4(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v4i1.4021>
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi diri terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan, 1(2), 35–42. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fbibliocouns.v1i2.2076>
- Yumus, A. A. H. (2021). Pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja guru smkn 1 balikpapan. Jurnal Manajerial Bisnis, 5(2), 98–105. <https://doi.org/10.37504/mb.v5i2.389>