

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, KEPERCAYAAN DIRI DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PD BPR BKK MANDIRAJA KABUPATEN BANJARNEGARA**

\*Risya Alva Risqi Setiawan

\*\*Fatwa Zuhaena

\*\*Tri Esti Masita

\*Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis

\*\*Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Email: [risyakiki@gmail.com](mailto:risyakiki@gmail.com)

This research entitled "The Effect of Empowerment, *Self Efficacy* and Organizational Culture on Employee Performance of PD BPR BKK Mandiraja Banjarnegara Regency". The purpose of this study was to analyze empowerment significantly influence the performance of employees of PD BPR BKK Mandiraja Banjarnegara Regency, to analyze *self efficacy* significantly influence the performance of employees of PD BPR BKK Mandiraja Banjarnegara Regency and to analyze organizational culture significantly influence the performance of employees of PD BPR BKK Mandiraja Banjarnegara Regency .The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis. From this research it can be concluded: The first hypothesis which states empowerment has a significant effect on the performance of PD BPR BKK Mandiraja employees in Banjarnegara Regency, accepted. This is evidenced by the t test, t count empowerment is greater than t table ( $4,151 > 2,0244$ ). The second hypothesis which states *self efficacy* has a significant effect on the performance of PD BPR BKK Mandiraja employees in Banjarnegara Regency, is accepted. This is evidenced by the t test, t counts self efficacy greater than t table ( $2,342 > 2,0244$ ). The third hypothesis which states organizational culture has a significant effect on the performance of PD BPR BKK Mandiraja employees in Banjarnegara Regency, is accepted. This is evidenced by the t test, t calculates the organizational culture greater than t table ( $3,080 > 2,0244$ ).

*Keywords:* Empowerment, *Self Efficacy* Organizational Culture and Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

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. Mangkunegara (2009) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan (*Empowerment*) akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi (Holosko et al., 2001). Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. 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 dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Bandura (1991), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memberikan ide-ide demi keberlangsungan perusahaan, karyawan memiliki tingkatan jabatan yang sama, mereka sering juga diikutkan dalam pembuatan keputusan.

Budaya organisasi juga meningkatkan kinerja karyawan (Tika, 2008). Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan

suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras. Budayanya sendiri pada perusahaan ini menerapkan budaya 5 R (resik, rapi, rajin, ringkas, dan ramah), budaya tersebut wajib dilaksanakan oleh semua karyawan baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap konsumen, karena karyawan PD BPR BKK Mandiraja setiap harinya akan lebih banyak berhubungan dengan nasabah.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Untuk menganalisis kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Menurut Tika (2008), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Dessler (2009), kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2013) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Mahsum (2006) mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Mangkunegara (2009) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau "*actual performance*" yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### **Pemberdayaan**

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan atau (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 1998). Sadarusman, (2004), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan juga berarti saling berbagi informasi dan pengetahuan diantara karyawan yang digunakan untuk memahami dan mendukung kinerja organisasi, pemberian penghargaan terhadap kinerja organisasi dan pemberian otonomi dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi (Sadarusman, 2004).

### **Kepercayaan Diri (*Self Efficacy*)**

Kepercayaan diri adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Santrock, 2001). Schunk (2012), *self efficacy* mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan *self efficacy* yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya,

khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota organisasi dan aturan-aturan dalam berperilaku (Mathis dan Jackson, 2001). Schein (1992) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Robbins dan Judge (2008), budaya organisasi adalah mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey

### **Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah pemberdayaan, kepercayaan diri, budaya organisasi dan kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara

### **Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi sasaran penelitian, tetapi tidak semua populasi diteliti. Dengan meneliti sebagian populasi (sampel), hasil yang dicapai diharapkan dapat menggambarkan sifat populasi secara keseluruhan (Singarimbun dan Efendi, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 47 karyawan.

### **Sampel**

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009) yaitu karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara yang telah bekerja minimal 2 tahun. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002).

Menggunakan presentasi kelonggaran (5 persen) maka populasi sebanyak 47, diperoleh sampel 42 sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### 1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebar angket atau daftar pertanyaan mengenai masalah yang berhubungan dengan data yang diperlukan dan dibagikan kepada seluruh responden.

#### 2. Wawancara

Penulis mengadakan tanya jawab kepada responden.

#### 3. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian.

### **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.**

#### 1. Pemberdayaan ( $X_1$ )

- a. Definisi konseptual pemberdayaan adalah keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab (Thomas dan Velthohouse, 2000)
- b. Definisi operasional pemberdayaan adalah program yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka untuk mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan memengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Indikator pemberdayaan (Thomas dan Velthohouse, 2000):

- 1) Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu
- 2) Pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi individu
- 3) Keinginan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan
- 4) Keinginan untuk mencapai target
- 5) pekerjaan yang dilakukan merupakan pilihan yang tepat
- 6) Kemampuan dalam mengelola pelanggan

2. Kepercayaan diri ( $X_2$ )

- a. Definisi konseptual kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang untuk dapat melakukan tugas yang sulit atau mengatasi kesulitan dengan kemampuan yang dimilikinya (Manara, 2008)
- b. Definisi operasional kepercayaan diri adalah keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas

Indikator kepercayaan diri (Manara, 2008):

- 1) Yakin dapat melakukan tugas tertentu
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

3. Budaya organisasi ( $X_3$ )

- a. Definisi konseptual budaya organisasi adalah mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. (Robbins dan Judge, 2008).
- b. Definisi operasional budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan organisasi tersebut.

Indikator budaya organisasi (Robbins dan Judge, 2008):

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi ke keluaran
- 4) Orientasi ke orang
- 5) Orientasi ke team
- 6) Keagresifan

#### 4. Kinerja (Y)

- a. Definisi konseptual kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. (Dessler, 2009).
- b. Definisi operasional kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi untuk suatu pekerjaan

Indikator kinerja (Desler, 2009):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

#### **Metode Analisis**

##### 1. Pengujian Validitas

Validitas adalah untuk mengukur butir pertanyaan valid atau tidak (Singarimbun dan Effendi, 2011). Untuk menguji validitas dari kuisisioner digunakan rumus korelasi product moment.

##### 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu hasil pengukuran relatif konstan apabila dilaksanakan pengukuran kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *koefisien alpha cronbach* (Sugiyono, 2009).

##### 3. Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*), model regresi yang

dihasilkan harus memenuhi beberapa syarat asumsi klasik sebagai berikut:  
normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas

4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, kepercayaan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus: (Supranto, 2008).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Pemberdayaan

X<sub>2</sub> = kepercayaan diri

X<sub>3</sub> = Budaya organisasi

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja tetapi tidak masuk dalam penelitian

5. Untuk menguji model atau *goodness of fit* digunakan uji F dengan rumus :  
(Supranto, 2008)

$$Fh = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

Fh = Besarnya F hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Jumlah pengamatan

k = Banyaknya variabel yang diamati

6. Untuk menguji signifikansi koefisien regresi digunakan uji t dengan rumus :  
(Supranto, 2008)

$$th = \frac{bj}{sbj}$$

Keterangan :

$t_h$  = Besarnya  $t$  hitung

$b_j$  = Koefisien regresi

$s_{bj}$  = Kesalahan baku regresi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik.

#### 1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah data mempunyai sebaran yang normal dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dari perhitungan, didapat nilai *asympt.sig (2-tailed)* sebesar 0,946 sehingga nilai *asympt.sigificant (2-tailed)*  $0,946 > \alpha (0,05)$ , maka dapat disimpulkan distribusi data menyebar dengan normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas.

Pendeteksian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan koefisien regresi secara parsial. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai  $R^2$  tinggi (misal antara 0,7 atau 1) tetapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien regresi secara parsial signifikan secara statistik. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan prosedur SPSS yaitu dengan melihat nilai pada kolom VIF. Suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar dari 10 ( Gujarati, 1995). Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel pemberdayaan, kepercayaan diri dan budaya organisasi  $< 10$  (1,599; 1,397 dan 1,800  $< 10$ ), sehingga dapat disimpulkan variabel pemberdayaan, kepercayaan diri dan budaya organisasi, tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode park gleyser, gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residunya. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai  $\alpha$ nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Dari hasil perhitungan dapat terlihat dari uji park gleyser nilai

signifikan dari pemberdayaan, kepercayaan diri dan budaya organisasi semuanya, nilai signifikannya  $> 0,05$  ( $0,085$ ;  $0,373$  dan  $0,238 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS For Windows diperoleh hasil seperti berikut :

$$Y = -3,205 + 0,434 X_1 + 0,317 X_2 + 0,399 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar  $-3,205$ , yang berarti bila pemberdayaan, kepercayaan diri dan budaya organisasi konstan, maka kinerja karyawan akan turun.

Nilai koefisien regresi variabel pemberdayaan sebesar  $0,434$ . Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, atau semakin baik pemberdayaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kepercayaan diri sebesar  $0,317$ . Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan, atau semakin baik kepercayaan diri maka kinerja karyawan akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar  $0,399$ . Nilai koefisien regresi positif tersebut berarti terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, atau semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan anggapan variabel lain tetap.

### **Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menyatakan determinasi total dari semua *variabel independen* terhadap *variabel dependen* sebesar  $0,752$ . Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan dari variabel independen (kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual) ke variabel dependent (kinerja) sebesar  $75,2$  persen, sedangkan sisanya  $24,8$  persen

merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model antara lain motivasi dan kompensasi

### **Uji Goodness of Fit**

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan sebesar  $(k-1);(n-k)=(4-1);(42-4)=(3);(38)$  diperoleh F-tabel sebesar 2,8517, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 34,060 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ( $34,060 > 2,8517$ ) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima sehingga dapat diartikan bahwa model dinyatakan layak.

### **Pengujian Hipotesis**

#### 1. Pengujian hipotesis pertama.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel pemberdayaan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung pemberdayaan sebesar 4,151, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  derajat kebebasan  $df = (n - k) = (42 - 4) = 38$ , diperoleh t tabel sebesar 2,0244. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,151 > 2,0244$ ), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, diterima.

#### 2. Pengujian hipotesis kedua.

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel kepercayaan diri secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung kepercayaan diri sebesar 3,215, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  derajat kebebasan  $df = (n - k) = (42 - 4) = 38$ , diperoleh t tabel sebesar 2,0244. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,215 > 2,0244$ ), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, diterima.

3. Pengujian hipotesis ketiga.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji t. Analisis ini untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung budaya organisasi sebesar 3,080, dengan tingkat kepercayaan 95 % atau  $\alpha = 0,05$  derajat kebebasan  $df = (n-k) = (42-4) = 38$ , diperoleh t tabel sebesar 2,0244. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,080 > 2,0244$ ), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, diterima.

### KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung pemberdayaan lebih besar dari t tabel ( $4,151 > 2,0244$ )
2. Hipotesis kedua yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung kepercayaan diri lebih besar dari t tabel ( $2,342 > 2,0244$ )
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, diterima. Hal ini dibuktikan dengan uji t, t hitung budaya organisasi lebih besar dari t tabel ( $3,080 > 2,0244$ )

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*,. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bandura, A, 1991, *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey
- Dessler, Gary, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, Indeks, Jakarta.

- Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Manara.M. U. (2008). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Marjani Amir Babak dan Alizadeh Fatemeh, 2014, The Impact of Empowerment on Employees Performance in Standards Office of Tehran, *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences July 2014, Vol. 3, No. 4 ISSN: 2226-3624. Diakses 20 Mei 2018.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadarusman, Eka, 2004, Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan, *Fokus Ekonomi, Vol. 3, No.2.*
- Santrock, J. W.2001. *Adolescence perkembangan remaja*. 6th edition.Boston. Mc Graw.
- Schein, Edgar H, (1992),”*Organizational Culture and Leadership*”, Jossey Bass, San Francisco.
- Schunk Dale H. 2012. *Motivasi dalam Pendidikan. Teori, Penelitian dan Aplikasi*, edisi ke tiga, Jakarta, PT Indeks, Edisi Bahasa Indonesia
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai*
- Singarimbun Masri, dan Effendi Sofian, 2011, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Liberty, Yogyakarta.
- Supranto J, 2008, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.

Thomas, K. W., Velthouse, B.A, 2000, Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, Vol:15, p: 4-666.

Umar Husain,. 2008. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta