



**PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
JEMBER**

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY, EMPLOYEE EMPOWERMENT AND  
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE  
POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

Oleh

**WENNY MENDAWATI**

**NIM. 150810201035**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
JEMBER**

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY, EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE POPULATION AND  
CIVIL REGISTRATION OFFICE OF JEMBER REGENCY*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

**WENNY MENDAWATI**

**NIM. 150810201035**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Wenny Mendawati  
Nim : 150810201035  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 16 Agustus 2019

Yang menyatakan,

Wenny Mendawati

NIM. 150810201035

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN  
PEGAWAI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Wenny Mendawati

NIM : 150810201035

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 16 Agustus 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si.

NIP. 19740502 200003 2 001

Drs. Markus Apriono, M.M.

NIP.19640404 198902 1 001

Mengetahui,  
Koordinator Program Studi S1- Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 19690120 199303 1 002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH EFIKASI DIRI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Wenny Mendawati**

**NIM : 150810201035**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

3 Oktober 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)**  
**NIP. 195703101984031003**

**Anggota : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. : (.....)**  
**NIP. 195509191985031003**

**Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E.,M.M. : (.....)**  
**NIP. 196910071999021001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya....

Puji syukur atas kehadiran kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam mengerjakan skripsi ini. Taburan cinta dan kasih sayangNya telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan yang cukup bermanfaat. Atas karunia dan kemudahan yang Engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu tucurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Warnoto dan Ibu Sutik Ariani yang selalu memanjatkan doa, memberikan kasih sayang, motivasi, dan semangat yang tiada akhir.
2. Saudara-saudara tercinta ( Mbak Ani Yuliva dan Tania Rahma Florendiana) yang selalu mendoakan, dan menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE.,M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater yang saya banggakan Universitas Jember
6. Kharisma Mega Kartika, Arthadiah Tri Ayu Pramesti dan Novita Putri yang telah menemani sejak maba berjuang bersama hingga menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Teman hidup saya Fendi Dwi Pradana yang setia menemani saya berjuang sejak awal hingga sekarang.
8. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2015.

## MOTTO

“Mereka berkata bahwa setiap orang membutuhkan tiga hal yang akan membuat mereka berbahagia di dunia ini, yaitu; seseorang untuk dicintai, sesuatu untuk dilakukan, dan sesuatu untuk diharapkan.”

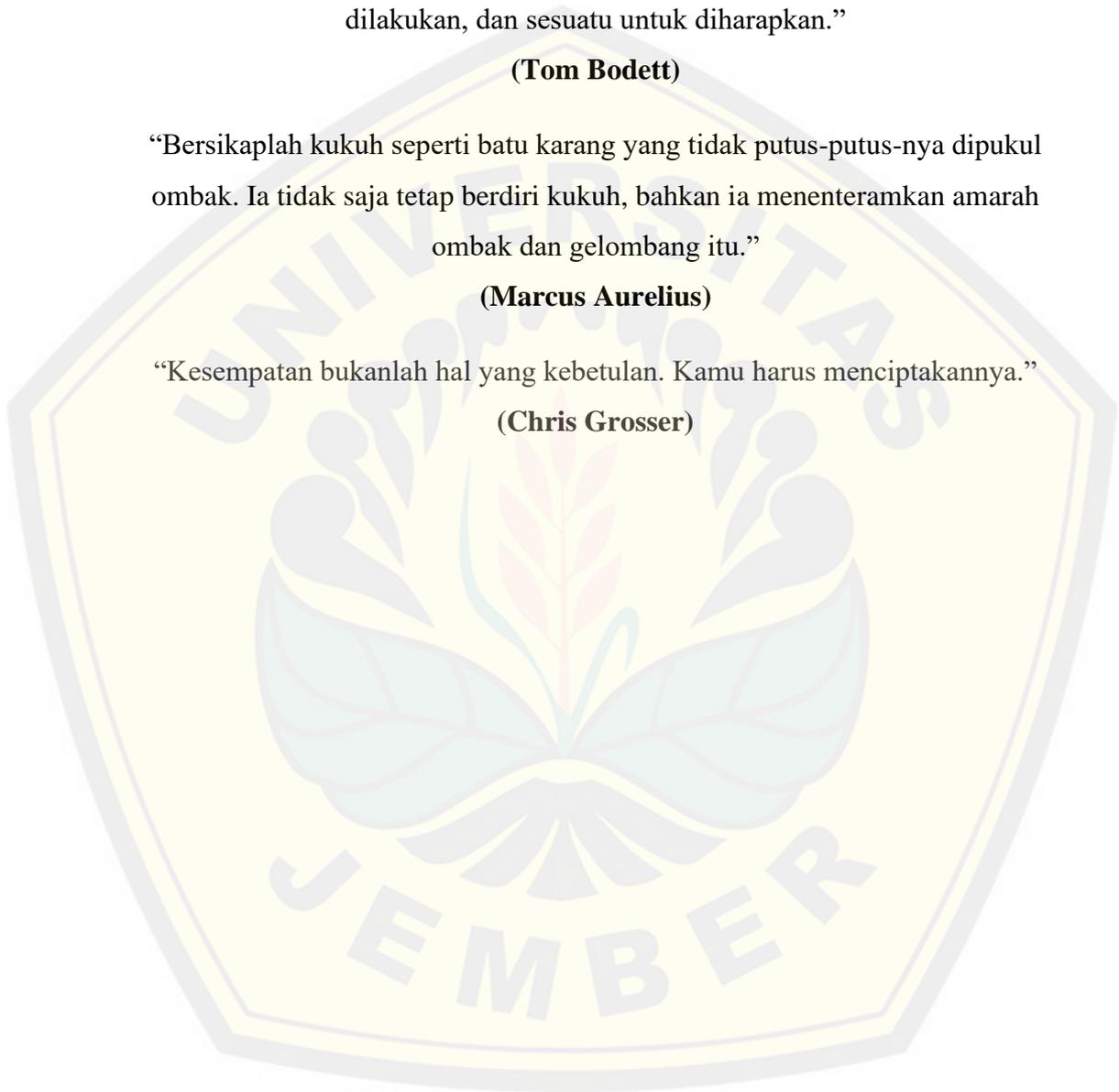
**(Tom Bodett)**

“Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putus-nya dipukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia menenteramkan amarah ombak dan gelombang itu.”

**(Marcus Aurelius)**

“Kesempatan bukanlah hal yang kebetulan. Kamu harus menciptakannya.”

**(Chris Grosser)**



## RINGKASAN

**Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ; Wenny Mendawati; 150810201035; 2019; 92; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.**

*Public organization* (organisasi pemerintah) merupakan organisasi (*nonprofit*) yang tujuan utamanya untuk melayani kepentingan umum, tanpa perhitungan rugi laba. Tujuannya adalah memberikan pelayanan dan bukan memperoleh laba (*nonprofit motive*). Masalah kependudukan yang berkaitan dengan identitas diri menuntut pegawai di dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pegawai sebagai penggerak organisasi mampu untuk melaksanakan target-target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan pegawai yaitu sebanyak 60 responden. Metode analisis data dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan variabel bebas yaitu, efikasi diri, pemberdayaan pegawai, dan budaya organisasi. Variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer yang dimaksud disini, diperoleh dari objek penelitian secara langsung yaitu penyebaran kuesioner terhadap 60 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable, efikasi diri, pemberdayaan pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, pemberdayaan pegawai, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## SUMMARY

**The Effect of Self-Efficacy, Employee Empowerment, and Organizational Culture on Employee Performance of the Population and Civil Registration Office of Jember Regency;** Wenny Mendawati; 150810201035; 2019; 92; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

A public organization is a non-profit organization whose main purpose is to serve the public interest, without calculating profit and loss. The goal is to provide services and not profit (non-profit motive). The problem of population related to self-identity requires that employees in an organization can work optimally to improve services to the community that are the goals of the Department of Population and Civil Registration in Jember Regency. These goals can be achieved if the employee as the activator of the organization is able to implement the targets that have been set previously.

This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration in Jember Regency. The data collection method is carried out by distributing questionnaires to all employees of 60 employees. Methods of data analysis using Multiple Linear Regression Analysis with independent variables namely, self-efficacy, employee empowerment, and organizational culture. The dependent variable is employee performance. This study uses quantitative data with primary data sources. Primary data referred to here, obtained from the research object directly, namely the distribution of questionnaires to 60 respondents.

The results showed that variables, self-efficacy, employee empowerment, and organizational culture had a significant positive effect on employee performance variables in the Department of Population and Civil Registration in Jember Regency. So it can be concluded that self-efficacy, employee empowerment, and organizational culture can affect employee performance.

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Drs. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Drs. Markus Apriono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. , Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. dan Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
6. Kedua orang tua saya Bapak Warnoto dan Ibu Sutik Ariani atas kasih sayang dan doa yang tidak pernah putus untuk saya.
7. Teman hidup saya Fendi Dwi Pradana yang setia menemani saya berjuang sejak awal hingga sekarang

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember 16 Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Perumusan Masalah</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>1.3 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>11</b>
2.1.1 Efikasi Diri .....	11
2.1.2 Pemberdayaan Pegawai .....	15
2.1.3 Budaya Organisasi .....	19
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	24
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>28</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>35</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>36</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>38</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	<b>38</b>
3.2.1 Populasi .....	38
3.2.2 Sampel .....	38
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	<b>38</b>
3.3.1 Jenis Data .....	39
3.3.2 Sumber Data .....	39
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>39</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b> .....	<b>40</b>

	Halaman
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>41</b>
3.6.1 Variabel Bebas .....	41
3.6.2 Variabel Terikat .....	43
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel.....</b>	<b>44</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>44</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	44
3.8.2 Analisis Regresi Linier .....	46
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.4 Uji Hipotesis.....	48
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>49</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>51</b>
4.1.1 Gambaran Umum Organisasi .....	51
4.1.2 Visi dan Misi Organisasi .....	55
4.1.3 Struktur Organisasi .....	56
<b>4.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....</b>	<b>63</b>
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>66</b>
4.3.1 Deskripsi Jawaban Variabel Efikasi Diri.....	66
4.3.2 Deskripsi Jawaban Variabel Pemberdayaan Pegawai .....	69
4.3.3 Deskripsi Jawaban Variabel Budaya Organisasi .....	71
4.3.4 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai.....	73
<b>4.4 Uji Instrumen .....</b>	<b>75</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	75
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	77
<b>4.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>78</b>
<b>4.6 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>79</b>
4.6.1 Uji Normalitas .....	80
4.6.2 Uji Multikolinieritas .....	81
4.6.3 Uji Heterokedastisitas .....	82
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>82</b>
4.7.1 Uji t.....	82
<b>4.8 Pembahasan .....</b>	<b>83</b>
4.8.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai.....	83
4.8.2 Pengaruh Pemberdayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai.....	86
4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	88
<b>4.9 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>91</b>
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>92</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>92</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>92</b>

	Halaman
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

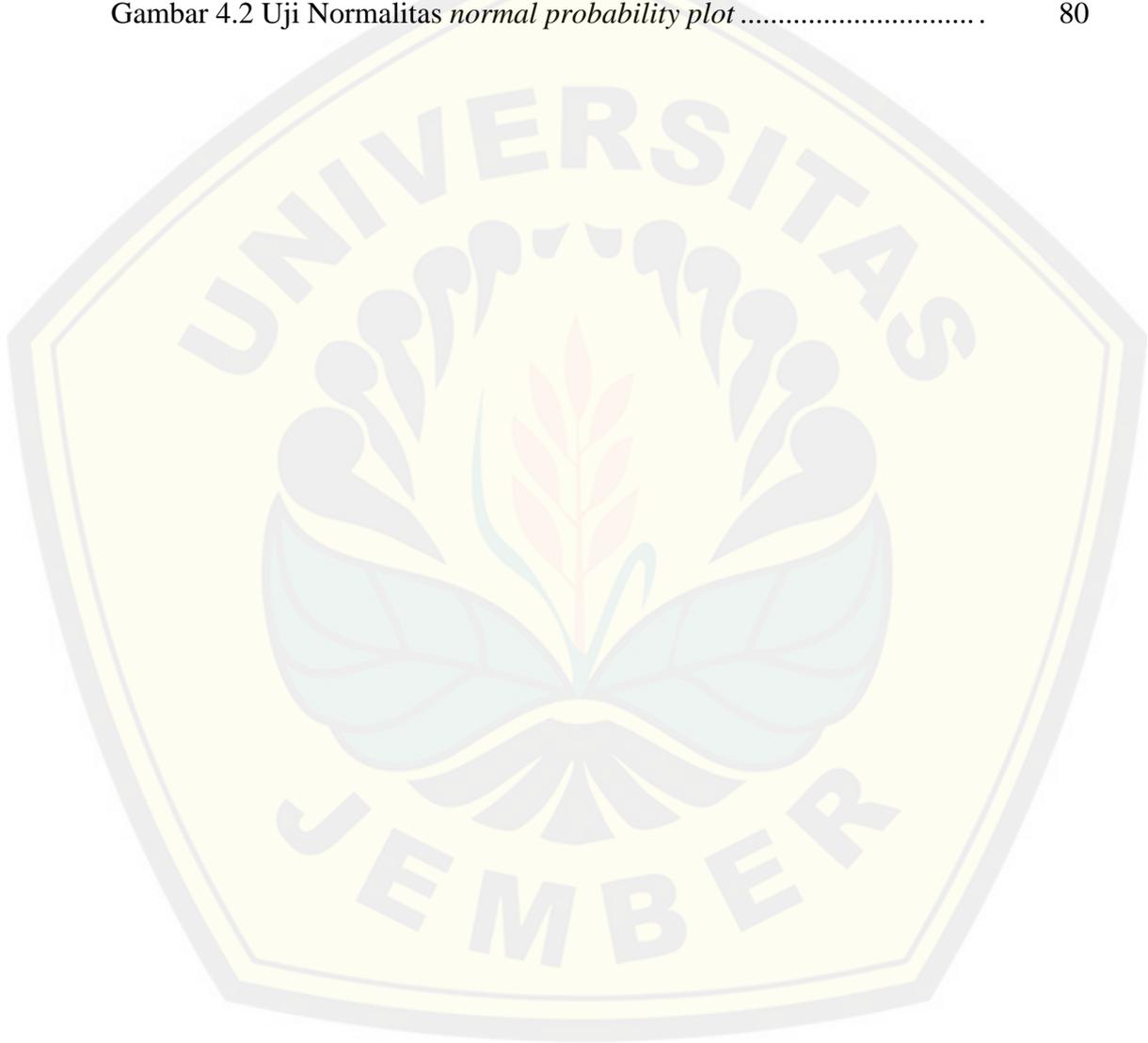


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Daftar Prioritas Jenis Pelayanan Publik .....	2
1.2 Jumlah penduduk tiap kabupaten di Karesidenan Besuki tahun 2017 .....	3
2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	63
4.2 Usia Responden .....	63
4.3 Pendidikan Responden .....	65
4.4 Masa Bekerja Responden .....	65
4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Efikasi Diri .....	67
4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Pemberdayaan Pegawai .....	69
4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Budaya Organisasi .....	71
4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai .....	73
4.9 Hasil Uji Validitas .....	76
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	77
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier .....	78
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	80
4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	81
4.14 Hasil Uji t .....	82

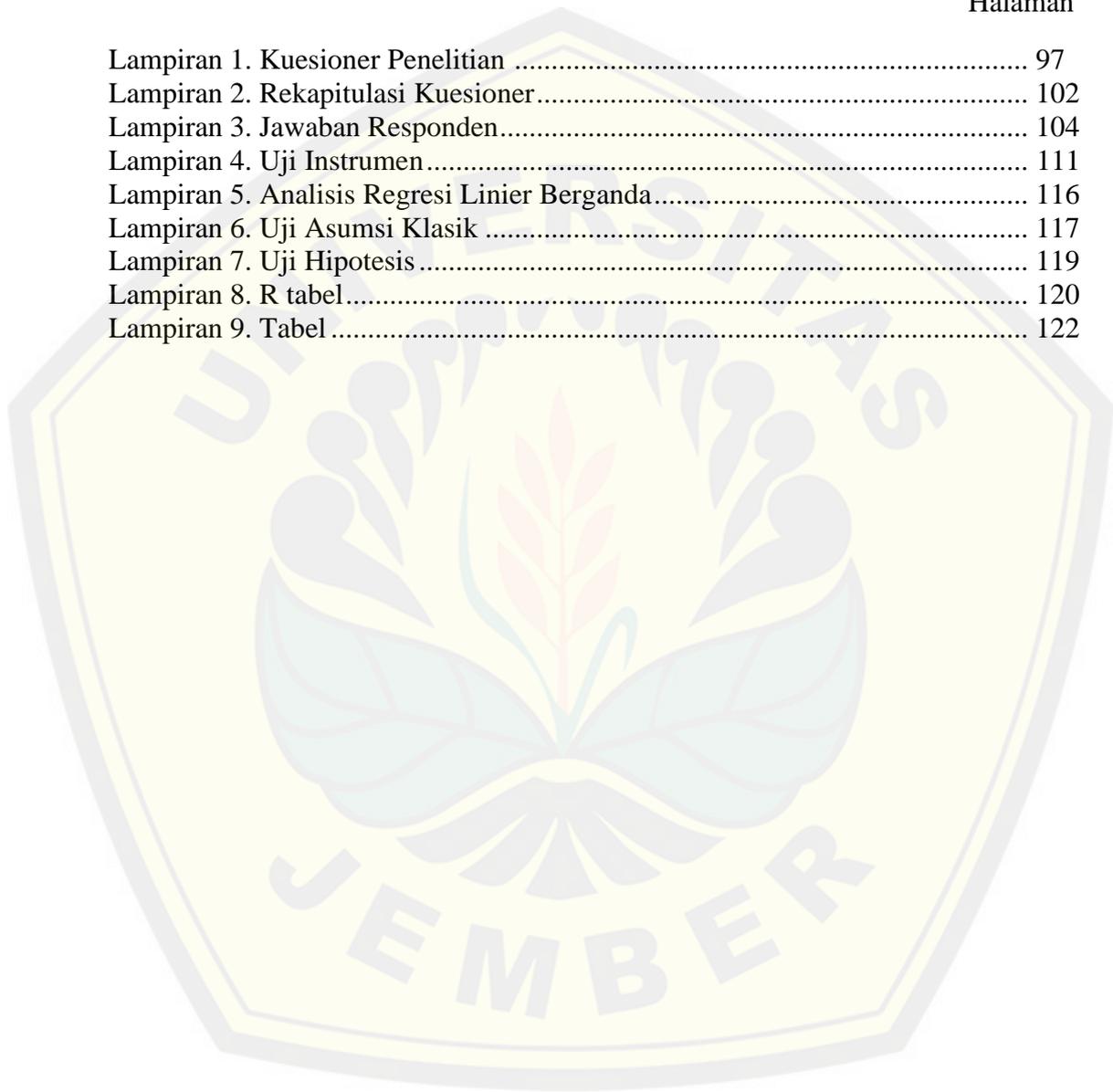
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	36
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.2 Uji Normalitas <i>normal probability plot</i> .....	80



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner.....	102
Lampiran 3. Jawaban Responden.....	104
Lampiran 4. Uji Instrumen.....	111
Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	116
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik .....	117
Lampiran 7. Uji Hipotesis .....	119
Lampiran 8. R tabel.....	120
Lampiran 9. Tabel .....	122



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Administrasi negara (administrasi public) merupakan manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa dalam ilmu administrasi negara di dalamnya terdapat adanya organisasi dan manusia. Dalam organisasi pemerintahan maupun swasta, peran sumber daya manusia sangat penting karena suatu organisasi swasta maupun pemerintah berkembang dan maju karena sumber daya manusia. Begitu juga pada pemerintahan, jika kinerja pegawainya tidak maksimal maka kemampuan dan mutu pelayanan tidak akan tercapai dengan baik.

Suatu organisasi harus mampu tumbuh dan berkembang, salah satunya dengan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*). Dengan tujuan untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Pemberdayaan SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka mengelola sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan keunggulan bersaing organisasi perusahaan. Keberhasilan pengelolaan ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia artinya, sumberdaya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Hasibuan (2007:59) *public organization* (organisasi pemerintah) adalah organisasi (*nonprofit*) yang tujuan utamanya untuk melayani kepentingan umum, tanpa perhitungan rugi laba. Tujuannya adalah memberikan pelayanan dan bukan memperoleh laba (*nonprofit motive*). Berdasarkan jenis organisasi tersebut diketahui bahwa organisasi publik memiliki tujuan utama untuk melayani kepentingan masyarakat. Masalah kependudukan yang berkaitan dengan identitas diri menuntut pegawai di dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang menjadi tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila pegawai sebagai penggerak organisasi mampu untuk melaksanakan target-target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat alasan peneliti memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Jember sebagai objek penelitian karena Dispenduk merupakan salah satu badan dinas pemerintah yang mengatur dan mengurus administrasi kependudukan. Selain itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan satu dari sekian sektor yang masuk daftar prioritas pelayanan public terbanyak. Seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Daftar Prioritas Jenis Pelayanan Publik

No	Sektor	Jenis Layanan
1	Administrasi Kependudukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KTP</li> <li>2. Akte Kelahiran</li> <li>3. Catatan Sipil</li> <li>4. Akte Kematian</li> <li>5. Akte Nikah/Cerai</li> <li>6. Kartu Keluarga</li> </ol>
2	Kepolisian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. STNK dan BPKB</li> <li>2. Surat Izin Mengemudi (SIM)</li> <li>3. Penyelesaian Laporan Pengaduan Masyarakat</li> </ol>
3	Perindustrian, perdagangan dan Koperasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SIUP, SITU, Tanda Daftar Perusahaan</li> <li>2. Metrologi</li> <li>3. Pengujian Hasil Industri</li> <li>4. Kredit Usaha</li> </ol>
4	Bea Cukai dan Pajak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bea Masuk</li> <li>2. Cukai</li> <li>3. NPWP</li> <li>4. Pelayanan Pembayaran Pajak</li> </ol>
5	Kesehatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rumah Sakit</li> <li>2. Puskesmas</li> <li>3. Posyandu</li> </ol>
6	Imigrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengurusan Paspor</li> <li>2. Pengurusan Keimigrasian Lainnya</li> </ol>
7	Perhubungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Izin Usaha Angkutan Darat/Laut/Udara</li> <li>2. Pelayanan Bandara/Pelabuhan/Stasiun/Terminal bis</li> <li>3. Uji kelayakan Kendaraan Bermotor</li> </ol>
8	Ketenagakerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kartu Kuning (Pencari Kerja)</li> <li>2. Informasi Kesempatan Kerja</li> <li>3. Penempatan Tenaga Kerja</li> <li>4. Pelayanan TKI di Bandara dan Pelabuhan</li> </ol>
9	Pertahanan dan Pemukiman	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengurus Sertifikat</li> <li>b. Pengurusan Pengalihan hak atas tanah</li> </ol>

- c. IMB
- d. Ijin Lokasi Industri Perdagangan
- e. Amdal
- 10 Pendidikan
  - 1. Pendidikan dasar
  - 2. Pendidikan Menengah
  - 3. Pendidikan Lainnya
- 11 Penanaman Modal
  - 1. Izin PMA
  - 2. Izin PMDN
  - 3. Informasi Potensi Investasi

Sumber: Lampiran Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: SE/10/M.PAN/7/2005

Dari tabel diatas Nampak bahwa layanan administrasi kependudukan menempati urutan pertama. Hal ini menunjukkan betapa sangat pentingnya, layanan administrasi kependudukan bagi pembangunan nasional, sehingga menempati urutan paling atas. Dalam layanan administrasi kependudukan di atas terdapat berbagai layanan antara lain KTP, Akte Kelahiran, Catatan Sipil, Akte Kematian, Akte Nikah/Cerai, Kartu Keluarga.

Menurut Badan Pusat Statistik, Kabupaten Jember merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk terbanyak se Eks-Karesidenan Besuki. tahun 2017 sebanyak 2.430.185 jiwa dengan usia produktif 1.281.242 orang. Kabupaten jember terdiri dari 31 kecamatan. Hal ini yang kemudian menambah alasan bahwa Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember melayani pembuatan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil yang lebih banyak dari kabupaten lainnya. Berikut adalah tabel jumlah penduduk kabupaten di Karesidenan Besuki tahun 2017.

Tabel 1.2 Jumlah penduduk tiap kabupaten di Karesidenan Besuki tahun 2017

No	Kabupaten	Jumlah Penduduk
1	Jember	2.430.185 jiwa
2	Banyuwangi	1.604.897 jiwa
3	Probolinggo	1.155.214 jiwa
4	Bondowoso	768.912 jiwa
5	Situbondo	676.703 jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur

Pegawai negeri sipil (PNS) mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Pelayanan administrasi kependudukan merupakan bagian dari urusan wajib Pemerintah Daerah yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil mempunyai tugas dalam memberikan pelayanan pengurusan Akta Kelahiran dan Akta Kematian yang diatur sesuai dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan.

Pada saat sekarang ini, banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang menunjukkan masih adanya berbagai keterbatasan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan para aparatur pemerintah. Mencermati permasalahan yang muncul dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja instansi pemerintah secara umum banyak menjadi sorotan publik. Salah satu hal yang sangat mendesak untuk diwujudkan adalah menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dalam hal pelayanan publik. Moehariono (2012:95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ishak, *et al* (2016:592) meneliti bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja selalu dijadikan ukuran dari keberhasilan atas suatu

jabatan. Kesuksesan individu ataupun kelompok yang bekerja juga dapat diindikasikan dari kinerjanya.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah efikasi diri dari para pegawai. Santrock (2011:473) yang menyebutkan "*Self-efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*". Maksudnya adalah efikasi diri sebagai keyakinan yang bisa mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Dengan kata lain efikasi diri menjadi kunci dan stimulus utama yang bisa membantu seseorang menemukan solusi atau jalan keluar dari sebuah situasi yang sedang dihadapi. Hasil penelitian Umniyyati dan Martono (2017:181) menyatakan bahwa tanpa adanya keyakinan diri maka seseorang akan terus terhimpit dalam setiap permasalahan yang dihadapi, tidak menemukan jalan keluar dan solusi yang tepat karena mereka sendiri tidak memahami kemampuan yang mereka miliki serta tidak mampu mengendalikan setiap situasi yang dialami dalam hidupnya.

Kemendagri Dirjen Kependudukan dan Catatan Sipil Prof Zudan Arif menyampaikan penilaian kinerja pelaksanaan Adminduk Pemkab Jember Khususnya pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yakni 81,9 persen termasuk dalam kriteria baik. Hal itu disampaikan Kepala Dispendukcpl Pemkab Jember Sri Wahyuni yang menurutnya, penilaian itu berdasarkan capaian target kinerja bidang KTP Elektronik, Akta Kelahiran, usia 0-18 tahun, penerapan SIAK Versi 6, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, penyerapan anggaran DAK tahun 2017, Laporan keluaran/output kinerja dokumen pelayanan lainnya, inovasi Pelayanan Administrasi Kependudukan. Rekomendasi pembinaan dan pengawasan antara lain, Dispenduk pada tahun 2018 wajib menyelesaikan target KTP El 100 persen yakni 2.013.082 jiwa dimana pada tahun 2017 telah diselesaikan sekitar 1.795.830 jiwa, maka tahun 2018 wajib menyelesaikan perekaman KTP eL 217.252 jiwa. Pihak Dispendukcapil Jember wajib menyelesaikan target penerbitan Akta kelahiran tahun 2018 menuju target 90 % untuk usia 0-18 yakni sebanyak 30.273 jiwa. Dispenduk Jember tahun 2018 juga

telah menyelesaikan kerjasama pemanfaatan data kependudukan dengan 16 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemkab Jember. Selain itu juga wajib merealisasikan serapan DAK Non Fisik Dana Pelayanan Adminduk tahun 2018 sejumlah 94 % sampai 98 %.

Dari pemaparan di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember memiliki efikasi diri yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian penilaian kinerja pelaksanaan Adminduk Pemkab Jember Khususnya pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, yakni 81,9% termasuk dalam kriteria baik. Berdasarkan data diatas, maka Peneliti merasa perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember.

Rahmat (2016:1) pemberdayaan sumber daya manusia (*human resources empowerment*) adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan berupa pendelegasian wewenang dan peningkatan tanggung jawab kepada sumber daya manusia untuk menjadikan lebih berdaya dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan di dalam suatu organisasi. Pemberdayaan adalah salah satu upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, pegawai diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan pegawai diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisma, 2012:233). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Suryadewi, *et al* (2014:6) Pemberdayaan karyawan baik secara total maupun per dimensi, mendeskripsikan kinerja karyawan baik secara total maupun per dimensi, dan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai. Dimensi tersebut adalah kemampuan, kepercayaan, kewenangan/wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Peraturan Bupati Jember Nomor 45 tahun 2016 tentang kependudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember pasal 5 sub bagian umum dan kepegawaian memberikan program pelatihan pembinaan dan diklat yang diberikan kepada pegawai mampu meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan sikap yang baik antar pegawai sehingga berdampak baik pada lingkungan kerja. Serta memberi peluang kepada pegawai untuk meningkatkan pendidikan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan pegawai dalam organisasi. Faktor pendidikan sangat membantu pegawai dalam mengembangkan karir daripada prestasi pegawai dalam kinerjanya. Upaya ini dilakukan dalam rangka meningkatkan disiplin dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Meski sudah ada kebijakan pemerintah tentang pelayanan publik di Kabupaten Jember, namun implementasi pelayanan publik masih perlu terus ditingkatkan.

Berdasarkan penelitian Fauziah, *et al* (2016: 45) meneliti bahwa kinerja karyawan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai suatu kepribadian organisasi. Wibowo (2010 : 363) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Robbins dan Judge (2011:256) budaya (*culture*) organisasi adalah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan seluruh individu yang ada di dalamnya sebagai ciri khas pembeda dari organisasi lainnya. Nilai-nilai yang dianut bersama akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu nilai-nilai yang dianut harus diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember harus menjiwai seluruh pegawainya dan juga memberikan karakter khas

supaya dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang terhadap pelayanan publik. Implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku pegawai dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi. Pada dasarnya Unit-unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember mengedepankan budaya kekeluargaan. Sehingga, tidak menimbulkan kecanggungan dalam bekerja kemudian, akan berdampak baik kepada kinerja pegawai. Terbukti dengan terbangunnya komunikasi dengan sesama pegawai sudah terbangun sangat baik. Akan tetapi didalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan, pegawai masih banyak mengalami berbagai macam masalah yakni kinerja pegawai yang masih belum maksimal, kemungkinan disebabkan oleh budaya yang ada dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung dan semangat kerja yang kurang. Ditambah lagi adanya kegiatan pungutan liar di lingkungan Dispendukcapil, ini merupakan cerminan bahwa ada pelanggaran dalam menjalankan tugas pemerintah. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai kurang mentaati peraturan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan nilai-nilai ketataan para pegawai untuk mengimbangi banyaknya masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) untuk wilayah Kabupaten Jember, Jawa Timur. Disdukcapil Jember merupakan instansi pemerintah yang bertugas dalam pembantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Jember. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pegawai pemerintah, seluruh pegawai dituntut untuk profesional sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Sebagai pelayan masyarakat dibidang administrasi kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember tidak jarang mendapatkan kritik atau keluhan masyarakat

tentang lamanya proses penerbitan akte kelahiran, kartu keluarga dan KTP maupun kepastian biaya pembuatannya. Dengan demikian, kinerja pegawai perlu lebih ditingkatkan dan dioptimalkan. Kondisi nyata yang terjadi ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang tampak dari gejala, antara lain masih menggunakan budaya pendekatan kekuasaan dalam pelayanan, birokrasi yang berbelit-belit dalam pelayanan masyarakat, belum maksimalnya pemberdayaan terhadap para pegawai dalam bekerja, dan belum optimalnya pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Adanya efikasi diri, keyakinan karyawan atas kemampuan yang dimilikinya dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan melakukan program pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah dan didukung budaya organisasional yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi dijalankan oleh pegawai didalam organisasi, sangat berpengaruh pada saat mereka terjun langsung menghadapi pelanggan.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka akan diteliti lebih lanjut Pengaruh Efikasi diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember ?
- b. Apakah pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember ?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember

### 1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan/Instansi (Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Jember)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan perusahaan. Dan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan.

- b. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi bagi pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya mengenai efikasi diri, pemberdayaan pegawai, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

- c. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan sebagai acuan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya bahasan pengaruh efikasi diri, pemberdayaan, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilakukan guna memperoleh gelar sarjana serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Efikasi Diri

##### a. Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Santrock (2011:473) yang menyebutkan “*Self-efficacy is the belief that one can master asituation and produce positive outcomes*”. Maksudnya adalah efikasi diri sebagai keyakinan yang bisa mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Dengan kata lain efikasi diri menjadi kunci dan stimulus utama yang bisa membantu seseorang menemukan solusi atau jalan keluar dari sebuah situasi yang sedang dihadapi.

Menurut Indrajaya, *dkk* (2016:5) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Bandura (Feist & Feist, 2011:488) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

##### b. Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Aritonang, 2010:29) menyatakan bahwa beberapa dimensi pada efikasi diri yaitu:

1) Tingkat kesulitan tugas (*Level*)

Berkaitan dengan individu merasa mampu menyelesaikan tugas dari yang ringan hingga yang berat. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

2) Kekuatan keyakinan (*Strength*)

Berkaitan tingkat kekuatan dari keyakinan mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Generalitas (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkain aktivitas dan situasi yang bervariasi.

4) Harapan akan Hasil (*Outcome Expectancy*)

Adalah harapan terhadap kemungkinan hasil dan perilaku dimana jika individu menunjukkan perilaku tersebut, maka mengandung harapan akan memperoleh hasil dari perilakunya.

5) Keyakinan Diri (*Expectation effect*)

Keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menghasilkan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil. Hal ini berarti bahwa seseorang dapat saja percaya bahwa suatu tindakan dapat menghasilkan kinerja namun merasa dirinya mampu melakukan tindakan tersebut seseorang yang percaya bahwa dirinya mampu melakukan tindakan mencapai prestasi tersebut akan lebih bekerja keras dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

c. Klasifikasi Efikasi diri

Menurut Ismail (dalam Ayyubi, *et al.*, 2018:34) berikut ini adalah beberapa perilaku yang menunjukkan efikasi diri yang tinggi:

- 1) Bersikap aktif – pilih peluang terbaik. Dalam perilaku ini seseorang berusaha untuk dapat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tepat waktu
- 2) Kelola situasi – hindari atau menetralsir hambatan. Seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung mengatur waktu dan menepati setiap jadwal yang telah mereka susun.
- 3) Tetapkan tujuan – menetapkan standar. Perilaku ini menunjukkan bahwa seseorang berusaha meraih apa yang diharapkan dengan menetapkan standar yang tinggi. Tindakan ini mereka lakukan agar dapat memotivasi diri dan juga memperoleh hasil yang maksimal.
- 4) Merencanakan, mempersiapkan, berlatih. Setiap individu dengan efikasi diri tinggi pasti selalu merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang diberikan padanya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang optimal.
- 5) Berusaha keras, pertahankan. Mereka dengan efikasi diri tinggi selalu ingin mengasah kemampuannya agar lebih baik. Dalam kasus ini mereka tertantang dan berusaha keras untuk mencoba hal baru karena pada dasarnya mereka cepat bosan dengan apa yang dilakukan secara berulang-ulang.
- 6) Secara kreatif menyelesaikan masalah . Kreativitas sangat penting dimiliki oleh setiap orang. Kreativitas itu tiak hanya untuk menciptakan suau barang atau hal baru, tapi juga untuk memecahkan permasalahan yang muncul.

- 7) Belajar dari pengalaman. Pengalaman masa lalu merupakan guru yang paling baik. Seseorang yang belajar dari masa lalu dapat menghindari situasi yang kurang menguntungkan yang mungkin akan terjadi.
- 8) Visualisasikan kesuksesan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan memvisualisasikan bahwa apa yang dikerjakannya akan seperti apa yang diharapkannya mereka termotivasi untuk dapat mencapainya.
- 9) Batasi stres. Seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung tidak mudah mengalami stres. Hal ini dikarenakan apa yang akan mereka kerjakan, mereka juga dapat mengorganisir semua pekerjaan dan permasalahan dengan baik sehingga stress kerja sangat jarang mereka rasakan.

Pola perilaku mencerminkan efikasi diri rendah dapat dilihat dari beberapa perilaku dibawah ini:

- 1) Bersikap pasif. Seseorang dengan efikasi diri rendah cenderung untuk menunggu tugas apa yang diberikan atasannya dan mengerjakan sebisa mereka dan bahkan mereka sering menunda pekerjaan.
- 2) Hindari tugas yang sulit. Karyawan dengan efikasi diri rendah merasa mereka tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang mereka miliki sehingga tidak jarang mereka menolak atau menghindari tugas-tugas yang menurutnya akan mempersulit dirinya sendiri.
- 3) Mengembangkan aspirasi yang lemah dan komitmen yang rendah. Karyawan jenis ini biasanya juga bekerja hanya mengikuti arus. Mereka jarang mengeluarkan pendapat dan gampang menerima masukan dari karyawan lainnya.
- 4) Bahkan tidak berusaha melakukan upaya yang lemah. Jenis karyawan seperti ini jarang mau mencoba sesuatu yang baru karena mereka menganggap hanya akan membuang waktu dan tenaga saja.
- 5) Pikirkan alasan untuk gagal . Seseorang dengan rasa percaya diri yang kurang akan selalu mencari-cari alasan apabila mereka gagal melakukan sesuatu atau kesalahan.

Penilaian yang digunakan untuk menilai efikasi diri menurut Schunk dan Judith (2005:71) digambarkan dalam empat sumber informasi, diantaranya sebagai berikut.

Pertama, penguasaan aktif atau pencapaian nyata. Dalam penguasaan aktif atau pencapaian nyata yang penting untuk diperhatikan adalah seberapa besar karyawan tersebut mampu menguasai setiap permasalahan yang muncul disekitarnya, bagaimana mereka menyikapi setiap persoalan yang ada tentang tugas yang diberikan atasan dan bagaimana mereka menggunakan kemampuan mereka untuk menguasai situasi dalam lingkungan kerja. Penguasaan aktif dari karyawan ini mampu meningkatkan efikasi diri pada diri karyawan tersebut, namun apabila karyawan tidak menguasai pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka efikasi diri mereka cenderung menurun.

Kedua, pengalaman. Pengalaman dan informasi yang dimiliki oleh seseorang karyawan akan membuat seseorang dapat lebih percaya diri sehingga apabila mereka diberi tugas oleh atasan, mereka dapat memprediksi apa saja yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan tugasnya tersebut. Apabila dengan pengalaman tersebut membawa keberhasilan akan tugas yang diberikan, maka akan meningkatkan efikasi diri dalam diri karyawan tersebut dan sebaliknya.

Ketiga, bujukan atau persuasi. Seseorang dapat meningkatkan efikasi diri yang mereka miliki dengan persuasi. Jadi mereka akan merasa termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik setelah mendapatkan dorongan dan semangat dari orang lain ataupun dirinya sendiri.

Keempat, pembangkit fisiologis. Dalam hal ini, seorang karyawan mengamati bagaimana tingkat efikasi diri dirinya dengan memperhatikan emosional dalam menghadapi situasi. Pada saat seseorang merasakan kecemasan, mereka sebisa mungkin akan mengantisipasi kegagalan yang mungkin akan terjadi, dan seseorang yang merasa tidak tegang dalam menghadapi situasi tertentu, mereka akan mempersepsikan bahwa mereka akan berhasil.

### 2.1.2 Pemberdayaan Pegawai

#### a. Pengertian Pemberdayaan Pegawai

Rahmat (2016:1) berpendapat bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses untuk menjadikan lebih berdaya dalam menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pemberdayaan sumber daya manusia (*human resources empowerment*) adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan berupa pendelegasian wewenang dan peningkatan tanggung jawab kepada sumber daya manusia untuk menjadikan lebih berdaya dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan di dalam suatu organisasi. Robbins (2007), mengartikan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan. Dengan demikian manajer belajar untuk berhenti mengontrol dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat. Sedangkan menurut Wibowo (2009:139) pemberdayaan adalah tentang mengubah peran dan perilaku manajemen. Pemberdayaan merupakan proses yang hanya dapat dimulai dalam iklim dimana terdapat harapan tinggi, dimana setiap orang merasa dihormati dan dihargai, dan dimana orang menawarkan yang terbaik sepanjang waktu. Apabila tidak mendapat dukungan dari pimpinan pemberdayaan akan sulit dikembangkan.

Dari beberapa pengertian pemberdayaan diatas, maka dapat menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah salah satu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberiantanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era yang selalu berubah.

#### b. Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Manfaat pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menurut Sedarmayanti dalam Kadarisman (2012: 245) yaitu: (1) Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (2) Sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja, (3) Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam meningkatkan kinerja, (4) Sebagai inisiator bagi organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkannya dan (5)

Sebagai pemikir dalam rangka mengembangkan organisasi. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Ada dua karakteristik dalam pemberdayaan, bahwa pegawai didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan pegawai tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumberdaya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Secara tidak langsung pegawai juga didorong untuk melakukan pembelajaran dari hasil keputusan dan pelaksanaannya. Tujuan pemberdayaan tidak hanya untuk menjamin efektivitas keputusan yang dibuat oleh pegawai yang benar tetapi juga digunakan untuk menyediakan mekanisme dan tanggung jawab dari keputusan individu atau tim.

c. Komponen Pemberdayaan Pegawai

Suryadewi (2014:6) aspek-aspek atau yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia adalah:

1. Kemampuan (*competency*) pegawai meliputi: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku (*attitude*);
2. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, artinya, pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan (*the Right men in the Right place*);
3. Kewenangan yang jelas, artinya seseorang pegawai yang ditempatkan atau yang disertai tugas, harus jelas kewenangannya. Karena seseorang yang tidak jelas kewenangannya akan menimbulkan keragu-raguan dalam setiap melakukan kegiatan. Apabila demikian halnya, maka pegawai (SDM) tersebut kurang berdaya atau tidak efektif didalam melaksanakan tugas-tugasnya;
4. Tanggungjawab pegawai yang jelas, artinya seseorang pegawai melakukan tugas atau wewenangnya, senantiasa diikuti dengan tanggungjawab. Karena dengan demikianlah si pegawai tersebut senantiasa dituntut bertindak menampilkan yang terbaik dalam arti secara efektif dan efisien.
5. Kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, artinya bahwa seseorang pegawai yang ditugasi atau diserahkan aspek-aspek yang pada hakekatnya

dapat disimpulkan bahwa yang bersangkutan adalah dipercayai atau diberi kepercayaan sepenuhnya untuk mengemban tugas, wewenang dimaksud.

6. Dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan, artinya pegawai tersebut kita yakini dan percayai untuk mengemban misi organisasi. Dalam hal memerlukan dukungan dari pihak lain senantiasa dapat memberi dukungan untuk keberhasilan misi dan peningkatan kinerja organisasi. Dukungan dimaksud baik dari pihak pimpinan maupun pihak-pihak lainnya;
  7. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kepemimpinan sebagaimana dimaksud akan menggambarkan: kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok; kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.
  8. Motivasi, merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dengan demikian bahwa pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting terhadap sumber daya manusia, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan (misi) organisasi sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan ikhlas dan sepenuh hati.
- d. Faktor yang mendukung Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
- Pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan pemberdayaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Terdapat beberapa faktor pemberdayaan sumber daya manusia, sebagaimana yang dikemukakan oleh Stewart dalam Syarif (2008: 63) sebagai berikut:
- 1) Kemampuan (*Enabling*), berarti memastikan bahwa staf mempunyai segala sumber daya yang diperlukan untuk diberdayakan secara penuh.

- 2) Memperlancar (Facilitating), yaitu merupakan kecakapan yang paling mendasar yang diperlukan oleh pimpinan yang dapat memberdayakan pegawai.
- 3) Konsultasi (Consulting), yang diperlukan dalam pekerjaan organisasi, setiap pimpinan perlu berkonsultasi terhadap staf dan konsultasi ini tidak hanya pada masalah yang sehari-hari akan tetapi pada masalah yang strategis.
- 4) Kerjasama (Collaborating), yaitu merupakan ujian yang akan membuktikan tidak hanya seberapa besar kecakapan pimpinan memberdayakan bawahan, melainkan juga seberapa kuat kemauan untuk melaksanakan secara penuh.
- 5) Membimbing (Mentoring), yaitu merupakan tahap dan sekaligus teknik manajemen.
- 6) Mendukung (Supporting), yaitu dalam aktivitas organisasi dukungan pimpinan terhadap bawahannya sangat berarti, hal ini diperlukan untuk membantu mereka agar menjadi staf atau bawahan yang mandiri.

### 2.1.3 Budaya Organisasi

#### a. Pengertian Budaya Organisasi

Arti budaya secara etimologis adalah pikiran, akal budi, adat istiadat sedangkan secara terminologis budaya adalah suatu hasil dari budi dan/atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak sadar dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Budaya (*culture*) organisasi adalah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan seluruh individu yang ada di dalamnya sebagai ciri khas pembeda dari organisasi lainnya. Kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2011:256). Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dalam organisasi (Moehariono, 2012:337).

Tika (2014:4) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-

anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Dari berbagai definisi dan konsep-konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku organisasi tersebut.

#### b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:262) adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Dapat dilihat bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam kehidupan sebuah perusahaan. Budaya organisasi dapat menjadi suatu kekuatan yang ampuh apabila budaya tersebut konsisten dengan strategi organisasi yang menjadi pendorong yang tangguh bagi terjadinya implementasi strategi tersebut. Terutama dilakukan untuk menghadapi berbagai kondisi yang tidak menguntungkan, seperti perubahan lingkungan yang drastis atau penuh dengan gejolak

#### c. Karakteristik Budaya organisasi

Menurut Tika (2014:10), terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya organisasi yaitu:

- 1) Inisiatif individu, yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) Toleransi terhadap, tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- 3) Dukungan manajemen, yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- 4) Kontrol, yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2010: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
- 5) Pengarahan, yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
- 6) Integrasi, yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

- 7) Identitas, dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu.
- 8) Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi, terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
- 10) Pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

d. Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012:52), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.
- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

- 6) Sikap agresif (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
  - 7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.
- e. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi
- Luthans (2011:72) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:
- 1) Observed behavioral regularitas ( regularitas perilaku yang diamati )  
Keberaturan cara bertindak dari para anggota organisasi yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota organisasi lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa yang umum, istilah, atau ritual tertentu.
  - 2) Norma-norma  
Standar perilaku, termasuk pedoman tentang jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan dan kerjasama antara manajemen dan pegawai
  - 3) Nilai-nilai dominan  
Nilai-nilai utama yang didukung dan diharapkan oleh organisasi yang dimiliki bersama oleh anggota, seperti kualitas produk dan jasa yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan tingkat efisiensi yang tinggi
  - 4) Filosofi  
Mencakup berbagai kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana pegawai dan / atau pelanggan diperlakukan
  - 5) Aturan-aturan  
Mencakup pedoman yang ketat mengenai bagaimana berperilaku secara bersama-sama di dalam organisasi. Pedoman tersebut mendikte perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai, menyangkut hal-hal seperti produktivitas, hubungan pelanggan dan kerjasama antara kelompok. Pendatang baru harus mempelajari aturan tersebut agar diterima sebagai “ anggota penuh “

## 6) Iklim organisasi

Merupakan “ perasaan “ secara keseluruhan yang disampaikan melalui tatanan fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berperilaku terhadap pelanggan dan orang lain lainnya

### 2.1.4 Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) sangat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja pegawai akan sangat membantu organisasi dalam perkembangan organisasi tersebut untuk menjadi lebih baik. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja berpengaruh kepada beberapa aspek di dalam perusahaan. Contohnya adalah kinerja mempunyai pengaruh terhadap tujuan strategis perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja pada suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Menurut Noviawati (2016:1) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diraih oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas kinerja adalah sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target.

b. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins (2006:260) :

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa memiliki keterkaitan dengan perusahaan sehingga mereka akan melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan upaya yang terbaik.

Sedangkan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil maka dibuatlah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) adalah suatu daftar yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaianpelaksanaan pekerjaan adalah :

- 1) Kesetiaan, yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
- 2) Prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tanggungjawab, adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan, adalah kesanggupan seorang Pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 5) Kejujuran, adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya
- 6) Kerjasama, adalah kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa, merupakan kemampuan seorang Pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Haynes dalam Sinambela (2012:8) kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Untuk membangun kinerja yang baik terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai landasan, sebagai berikut :

- 1) Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.

2) Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3) Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4) Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana tugas itu harusnya dipenuhi.

5) Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6) Uraian dan perencanaan organisasi

Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7) Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

d. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:22) dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis.
  - b. Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
  - c. Memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
- a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
  - b. Menemukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila penutupan kekurangan kerja.
  - c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan system maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
  - d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
  - e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
  - f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
  - g. Memulai dari awal bila perlu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian salah satu hal yang penting peranannya adalah penelitian terdahulu. Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Jika hasil penelitian yang baru dilakukan sama dengan hasil penelitian terdahulu, maka hasil penelitian terbaru memperkuat hasil dari penelitian terdahulu. Sedangkan jika hasil penelitian terbaru tidak sama dengan hasil penelitian terdahulu, maka terdapat hal yang berbeda namun perlu dicatat bahwa bukan berarti penelitian terbaru salah. Hal ini wajar terjadi karena objek penelitian yang digunakan berbeda.

Fauziah, *et al* (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan” memiliki beberapa variabel yang digunakan diantaranya Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Efikasi diri ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, secara bersamaan, efek dari Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda tahu salah satu variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Teori dasar yang digunakan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan 32 sampel. Kesimpulan dari penelitian ini: Dari persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa semua nilai-nilai variabel memiliki tanda positif (+) sehingga variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), variabel pengembangan karir ( $X_2$ ), dan variabel efikasi diri ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

Ishak, *et al*(2016)dalam penelitiannya yang berjudul “Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya” dengan responden sebanyak 70 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Dengan demikian, dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional.

Praptadi (2009) dalam dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”.Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.Penelitian ini dilakukan di KPP Pratama Semarang, responden yang digunakan sebanyak 168 pegawai, menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).Hasil penelitian menunjukkan budaya

organisasi dan pemberdayaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Maharani dan Widiartanto (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Coaching* dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan CV Salsabila” dengan responden sebanyak 43 karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self-efficacy*, *coaching* dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji regresi, koefisien determinasi (Adjusted R Square), signifikansi uji t dan uji F, serta tabulasi silang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy*, *coaching* dan *empowerment* masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Mukrodi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Letari (*Express Group*) Depok Mukrodi (2018) Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Letari (*Express Group*) Depok”. Dan sumber data yang digunakan penulis pada penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Exprees Group*) sebanyak 52 orang. Dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien *korelasi productmoment* diperoleh  $r_{xy} = 0,611$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara Efikasi Diri terhadap kinerja Guru.

Muis, *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I –Medan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh hasil, secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan.

Umniyyati dan Martono (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat”. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Ungaran sebanyak 112 perawat.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat.

Wambugu (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Li Power Plant)*”. Studi ini menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan fokus pada Wartsila Limited, sebuah organisasi swasta di Kenya dengan responden sebanyak 63 anggota staf dari organisasi di tingkat yang berbeda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan hasil dari penelitian ini adalah Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Wartsila Kipevu li.

Fattah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees*” dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, perilaku pemimpin, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerjaan karyawan Departemen Pendidikan, Pemuda dan Olahraga di kota Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan dan dipilih dengan teknik random sampling. Data dianalisis dengan *Path Analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, efikasi diri, dan kepuasan kerja memiliki efek langsung pada kinerja pekerjaan. Sementara itu, budaya organisasi tidak memiliki efek langsung pada kinerja pekerjaan karyawan Departemen Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga di Kota Palembang.

Mariati dan Mauludin (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*” dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 170

orang yang merupakan seluruh karyawan di Sekretariat Daerah Pasuruan. Analisis data yang digunakan adalah teknik persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi kerja, pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Fauziah, <i>et al.</i> (2016)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Efikasi diri ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Semua nilai variabel mempunyai tanda positif jadi variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ), variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ), dan variabel Efikasi diri ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.
2	Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya. Ishak, <i>et al.</i> (2016)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Pemberdayaan ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pegawai secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang ada di PT Asuransi Jiwasraya Manado

No.	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Nama Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Coaching</i> dan <i>Empowerment</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV Salsabila Adissa Maharani dan Widiartanto (2017)	<i>Self-Efficacy</i> ( $X_1$ ), <i>Coaching</i> ( $X_2$ ), <i>Empowerment</i> ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Self-efficacy</i> , <i>caoaching</i> dan <i>empowerment</i> sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut menyatakan bahwa jika secara variabel <i>self-efficacy</i> , <i>caoaching</i> dan <i>empowerment</i> diperhatikan dan dijalankan dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai CV. Laxita Paramitha juga akan semakin baik.
4	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Praptadi (2009)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Pemberdayaan ( $X_2$ ), Komitmen Organisasional (Z), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis SEM ( <i>Structural equation modeling</i> )	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Letari ( <i>Express Group</i> ) Depok Mukrodi (2018)	Efikasi Diri (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Express Kencana Lestari ( <i>Express Group</i> ).

No.	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Muis, <i>et al.</i> (2018)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan.
7	Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat Risqa Umniyyati, S. dan Martono (2017)	Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Efikasi Diri ( $X_2$ ), Harga Diri ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD Ungaran Semarang.
8	<i>Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)</i> Lydiah Wairimu Wambugu (2014)	<i>Organizational Culture (X), Employee Performance (Y)</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of the employees of Wartsila-Power Plant Kipevu I</i>
9	<i>The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The</i>	<i>Organizational Culture (X<sub>1</sub>), Leader Behavior (X<sub>2</sub>), Self Efficacy (X<sub>3</sub>), Job Satisfaction</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Leader behaviour, self-efficacy, and job satisfaction have the direct effect on job performance. Meanwhile, organizational</i>

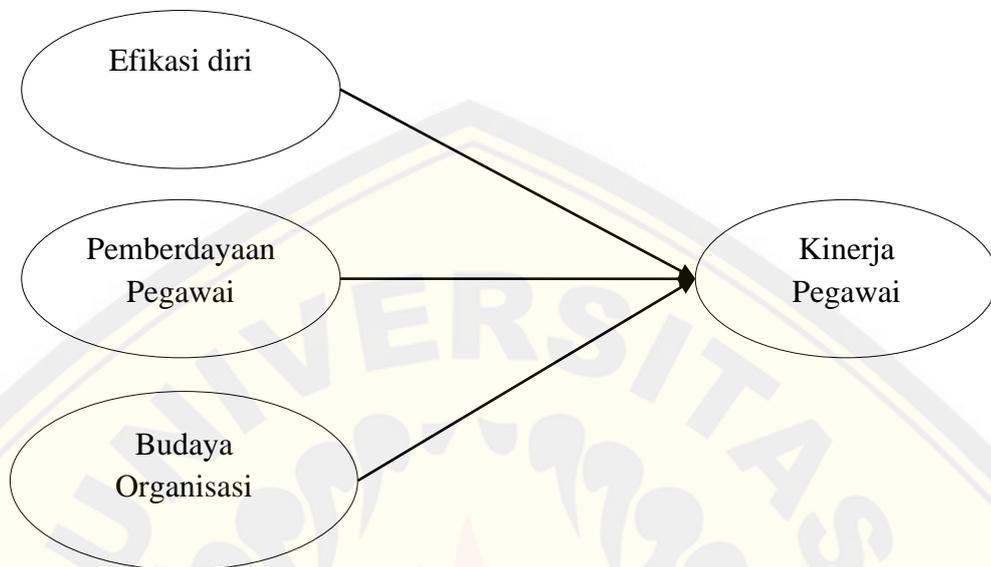
No.	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	A. Hussein Fattah (2017)	$(X_4)$ , Job Performance of The Employees (Y)		culture has no direct effect on the job performance of the employees of the Department Education, Youth, and Sport in Palembang City.
10	The Influence of Organizational Culture And Work Motivation Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency) Mariati dan Hanif Mauludin (2018)	Organizational Culture $(X_1)$ , Work Motivation $(X_2)$ , Employee Performance (Y) Job Satisfaction (Z)	Structural Equation Modeling (SEM)	Organizational culture direct positive and significant influences on job satisfaction, organizational culture direct positive and significant influences on employee performance. job satisfaction a direct positive and significant influences on employee performance. Work motivation a direct positive and significant Influences on job satisfaction, work motivation did not influence on employee performance.

Sumber:Berbagai Jurnal Penelitian

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang pengaruh antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu efikasi diri, pemberdayaan pegawai, budaya Organisasi akan berpengaruh terhadap

variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut gambar kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah (2019)

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena dugaan yang diberikan baru berdasar pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011: 70). Dari uraian, penelitian terdahulu serta tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya maka diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Pegawai

Santrock (2011:473) Efikasi diri sebagai keyakinan yang bisa mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Tanpa adanya keyakinan diri maka seseorang akan kesulitan dalam bekerja ketika menghadapi suatu permasalahan, maka akan sulit untuk menemukan jalan keluar dan solusi yang tepat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mukrodi (2018), Umniyyati dan Martono (2017) dan Fattah (2017) yang memberikan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

#### 2.4.2 Pengaruh Pemberdayaan pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ini berdasarkan pada pernyataan Kadarisma (2012:233) pemberdayaan merupakan salah satu upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, pegawai diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawainya baik dan meningkatkan kontribusi para pegawai kepada organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Ishak, *et al* (2016), Widiartanto (2017) dan Praptadi (2009) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

#### 2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2010 : 363) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, *et al* (2016), Muis, *et al.* (2018) dan Wambugu (2014) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian Arikunto (2010:12).

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh efikasi diri, pemberdayaan pegawai dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember yang berjumlah 60 pegawai.

#### 3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus karena jumlah populasi kurang dari 100. Oleh karena itu, peneliti menggunakan keseluruhan jumlah populasi yaitu 60 pegawai sebagai sampel penelitian.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data diperoleh melalui kuesioner, yang kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik yang sesuai dan diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

#### 3.3.2 Sumber Data

a. Data primer

Data adalah data yang diperoleh dari pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh peneliti pada objek tempat penelitian. Adapun untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian ini, data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dimana pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti. Dalam hal ini data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Dalam rangka untuk mendukung data penelitian disamping melalui kuesioner juga diperoleh dari jurnal, artikel, internet, dan literatur yang terkait dengan efikasi diri, pemberdayaan, budaya Organisasi, kinerja pegawai.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Bungin (2008: 126) wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data pendukung untuk memperkuat data hasil kuisisioner, juga sebagai sarana untuk mengarahkan responden yang dianggap belum mengerti maksud pertanyaan di dalam kuisisioner.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Pengamatan dilakukan dengan cara mendatangi objek

penelitian yaitu Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

c. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah instrumen pengajuan pertanyaan yang bersifat isi-sendiri atau tangani sendiri (Ruane, 2013:187). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator-indikator setiap variabel yang akan diteliti yaitu efikasi diri, pemberdayaan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

d. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu metode pengumpulan dengan menggunakan buku, jurnal ilmiah, artikel atau literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok masalah yang diidentifikasi, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas atau *Independent Variable* (X)

*Independent Variable* atau variabel bebas merupakan variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas meliputi:

- 1) Efikasi diri ( $X_1$ )
- 2) Pemberdayaan Pegawai ( $X_2$ )
- 3) Budaya Organisasi ( $X_3$ )

b. Variabel terikat atau *Dependent Variabel* (Y)

*Dependent Variabel* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja pegawai.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk dalam penelitian untuk memudahkan gas yang tianpengukuran suatu variabel serta memberikan pemahaman pada penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

### 3.6.1 Variabel Bebas

#### a. Efikasi diri ( $X_1$ )

Efikasi diri adalah Keyakinan kecenderungan sikap yang dimiliki oleh Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember akan kemampuannya dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator efikasi diri menurut Ismail (dalam Ayyubi, *et al.*, 2018:34):

- 1) Bersikap aktif, kemampuan pegawai dalam menyikapi setiap persoalan yang ada tentang tugas yang diberikan dan bagaimana seorang pegawai menggunakan kemampuan mereka untuk menguasai situasi dalam lingkungan kerja.
- 2) Ketepatan waktu, kemampuan pegawai dalam merencanakan, mempersiapkan dan melaksanakan tugas yang diberikan agar dapat selesai tepat waktu.
- 3) Berusaha keras, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tantangan yang lebih tinggi dan mencoba hal-hal baru.
- 4) Pengalaman, pengalaman dan informasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas.
- 5) Kreativitas, kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif untuk memecahkan permasalahan.
- 6) Membatasi stres, kemampuan seorang pegawai dalam mengorganisir semua pekerjaan dan permasalahan dengan baik sehingga meminimalisir adanya stres kerja.

#### b. Pemberdayaan Pegawai ( $X_2$ )

Pemberdayaan pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan berupa pendelegasian wewenang dan peningkatan tanggung jawab kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil untuk menjadikan lebih berdaya dalam

melaksanakan tugas sesuai jabatan di dalam suatu organisasi. Indikator dari pemberdayaan menurut Suryadewi (2016:6) antara lain:

- 1) Kemampuan, yaitu kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan bidang pekerjaan yang kerjakan dalam organisasi.
- 2) Wewenang, pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember ditempatkan atau disertai tugas dengan kewenangan yang jelas.
- 3) Tanggung jawab, yaitu sikap yang ditunjukkan pegawai dalam melakukan tugas atau wewenangnya.
- 4) Kepercayaan, yaitu adanya keterbukaan, kesesuaian antara sikap dengan ucapan dan kejujuran untuk mengemban tugas yang diberikan.
- 5) Penempatan pegawai, kesesuaian jabatan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai
- 6) Dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan, dukungan yang diberikan kepada pegawai untuk keberhasilan misi dan peningkatan kinerja organisasi.
- 7) Motivasi, pemberian dorongan kepada pegawai agar bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

c. Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Budaya organisasi berisi norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang digunakan sebagai dasar dalam 12 berperilaku. Indikator budaya organisasi menurut (Robbins, 2012:52) yaitu:

- 1) Inovasi, sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif
- 2) Keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai untuk berani mengambil resiko.
- 3) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 4) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.

- 5) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
- 6) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

### 3.6.2 Variabel Terikat

#### a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati oleh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dan menjadi gambaran proses kerja yang dilakukan. Indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 yaitu:

- 1) Kesetiaan, pengabdian seorang pegawai kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
- 2) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksana tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tanggungjawab, adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya
- 4) Ketaatan, kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 5) Kejujuran, ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya
- 6) Kerjasama, kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan.
- 7) Prakarsa, merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yang telah disesuaikan dengan kondisi responden, yaitu dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban untuk satu pertanyaan. Skor tersebut bergeser antara nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Menurut Sugiono, (2012:107) skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap *item* dalam daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian diberi nilai atau skor sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju (STS) : bobot nilai 1
- b. Tidak setuju (TS) : bobot nilai 2
- c. Cukup setuju (CS) : bobot nilai 3
- d. Setuju (S) : bobot nilai 4
- e. Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5

### 3.8 Teknis Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dinyatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Untuk menguji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2011:54) :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan dari nilai X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan dari nilai Y

Pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $> r$  table, maka variabel tersebut valid
- 2) Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $< r$  table, maka variabel tersebut tidak valid.

Suatu pertanyaan dapat juga dikatakan valid jika dilihat dari nilai signifikasinya. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan maka dapat dikatakan valid. Sedangkan jika nilai signifikansinya lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan maka daftar pertanyaan tersebut tidak valid. Data yang diperoleh tidak selalu dinyatakan valid. Apabila hasil pengujian dinyatakan tidak valid, terdapat 2 (dua) solusi yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak valid dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi.
  2. Menganulir butir pertanyaan yang tidak valid lalu dilakukan uji validitas kembali untuk kemudian dilihat perubahannya.
- b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:190). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011:48). Berikut ini merupakan rumus perhitungan reliabilitas :

$$\alpha = \frac{(K)r}{1 + (K - 1)r}$$

Dimana:

- $\alpha$  = alpha (0,60)  
 K = jumlah variabel independen dalam persamaan  
 r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Apabila hasil pengujian menyatakan tidak reliabel maka akan dilakukan adalah:

1. Memperbaiki *item* pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak *reliable* dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi.

2. Menggunakan atau membuang item pernyataan dalam kuesioner yang tidak *reliable* setelah dilakukan pengujian atau tidak menyertakan nilai item yang tidak *reliable* dalam pengujian selanjutnya.

### 3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai dan variabel independen (X) yang terdiri dari efikasi diri ( $X_1$ ), pemberdayaan ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ), serta untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antar variabel tersebut. Menurut Arikunto (2013:339) Rumus yang digunakan adalah  $Y = \alpha + bX + cZ$  yang kemudian diterjemahkan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan	:
Y	: kinerja karyawan
$\alpha$	: nilai konstanta
$X_1$	: efikasi diri
$X_2$	: pemberdayaan
$X_3$	: budaya organisasi
b	: koefisien regresi
e	: <i>error term</i>

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal ini dilakukan agar data sampel yang diolah dapat benar – benar mewakili populasi secara keseluruhan.

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut santoso (2012:212) tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut variabel eksogen, variabel endogen, ataupun keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada sampel menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan

menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* :

1. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005), uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independent pada model regresi saling berkorelasi. Apabila terjadi korelasi antara variabel independent, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila *tolerance value*  $> 0.1$  dan *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independent pada model regresi.
- 2) Apabila *tolerance value*  $< 0.1$  dan *VIF*  $> 10$ , maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independent pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

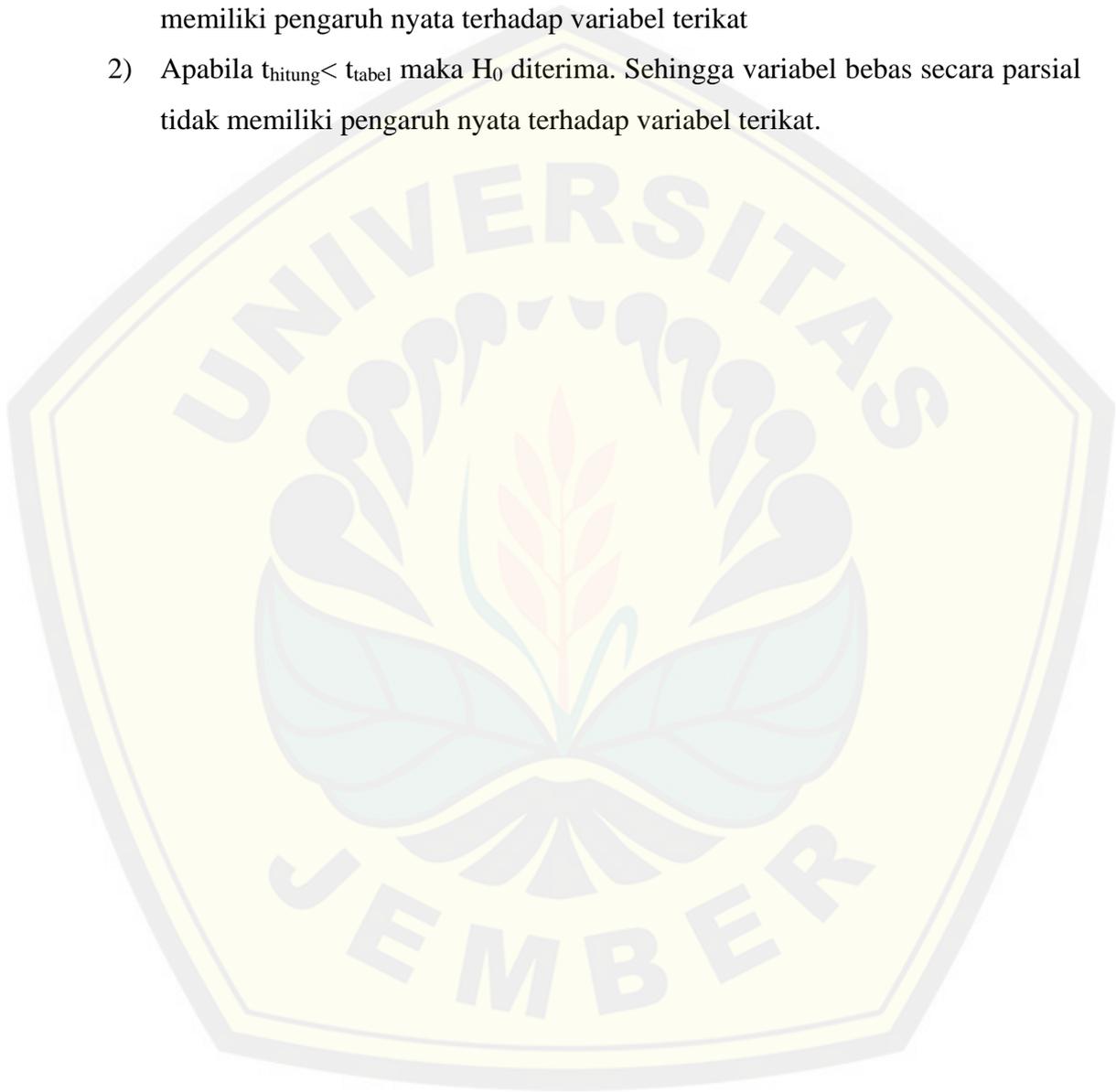
- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen yang terdiri dari efikasi diri, pemberdayaan dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dilihat dari

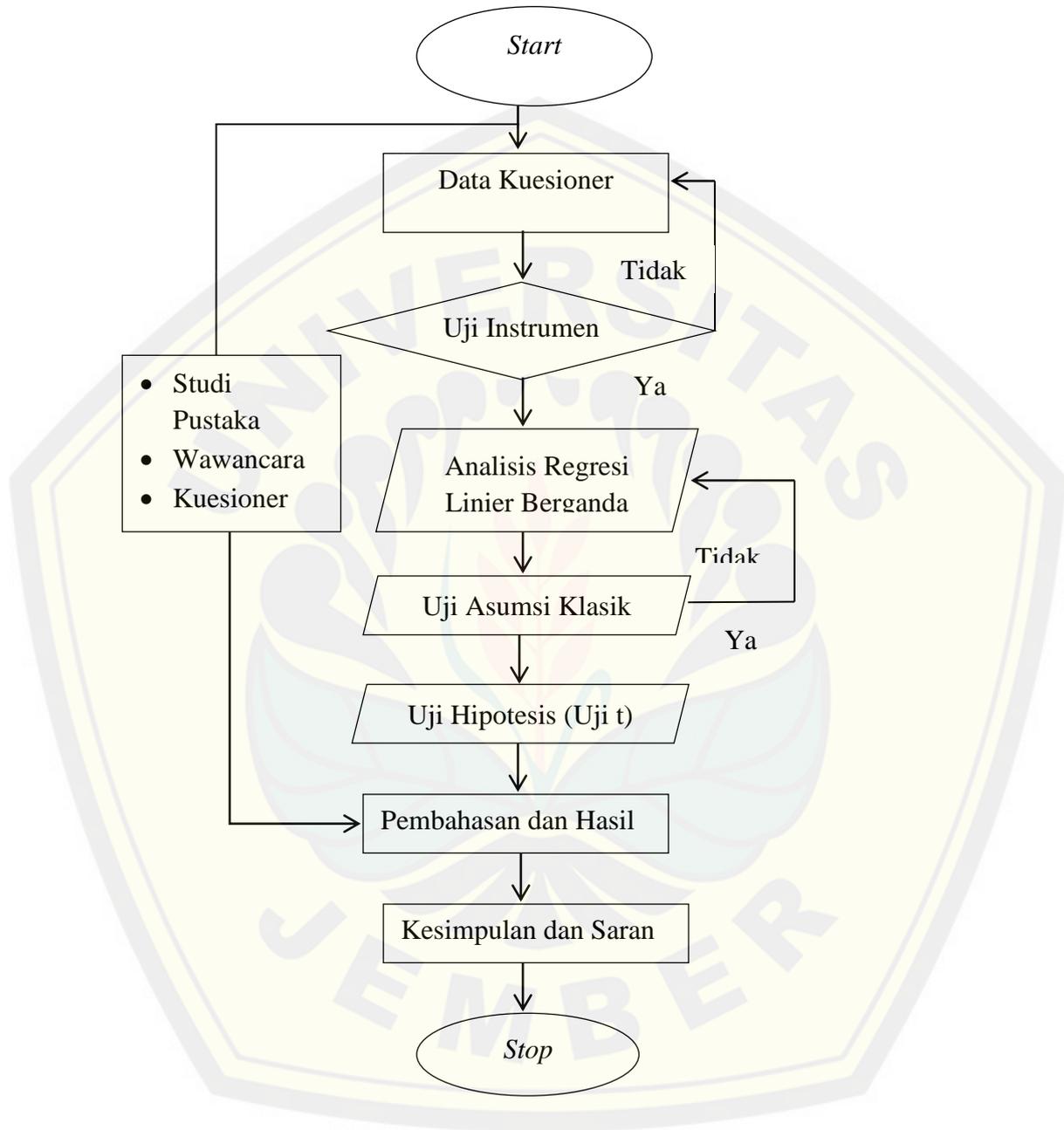
perbandingan nilai kesalahan ( $\alpha$ ). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 % atau 0,05, ditentukan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:112):

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.



### 3.9 Kerangka Pemecah Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start*, yaitu tahap awal sebelum melakukan penelitian
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara studi pustaka, wawancara dan penyebaran kuesioner.
- c. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas dan uji normalitas data. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji normalitas untuk mengetahui apakah didalam model regresi tersebut variabel eksogen, variabel endogen, ataupun keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.
- d. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependenyaitu kinerja pegawai dan variabel independen.
- e. Uji asumsi klasik adalah proses untuk mengukur sejauhmana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.
- f. Uji hipotesis dalam penelitian ini mnggunakan (uji t) digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara parsial.
- g. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian mengenai hasil dari pengolahan data penlitian yang telah dilakukan.
- h. Setelah mendapatkan hasil dari penlitian maka ditarik kesimpulan dan memberi saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. *Stop* adalah berakhirnya penelitian yang telah dilakukan kemudian menguraikan hasil dari penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember mempunyai rasa efikasi diri yang sangat baik terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember adanya pemberdayaan pegawai yang diterapkan secara optimal mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember adanya budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember
  - 1) Efikasi diri, perlu diperhatikan dari segi kreativitas pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. Kreativitas para pegawai perlu ditingkatkan terus untuk memunculkan ide yang tepat yang akan menjadi solusi utama masalah yang sedang dihadapi. Dengan menciptakan suasana kerja yang semakin produktif dan proses kerja yang semakin efektif dan efisien. Memberikan fasilitas yang diperlukan karyawan

berupa, teknologi, aneka buku referensi dan inspirasi ataupun media lainnya untuk mendukung pegawai.

- 2) Pemberdayaan pegawai, perlu diperhatikan dari segi kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan meliputi keterbukaan dan kejujuran. Memberdayakan karyawan artinya memberi kepercayaan dan otoritas sehingga mereka bangga dan bersemangat akan pekerjaannya. Satu cara untuk menumbuhkan kesadaran pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember dalam hal kepercayaan adalah dengan intens berkomunikasi dengan pegawai, diskusikan tugas atau pekerjaan yang sedang mereka tangani, kemudian tanyakan pendapat mereka dan buat para pegawai merasa bahwa mereka punya peran penting dalam instansi.
- 3) Budaya organisasi, perlu diperhatikan dari segi pekerjaan yang berorientasi pada tim. Program dan tindakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember condong pada kinerja personal dibandingkan kinerja tim. Sedangkan dalam suatu organisasi kinerja tim sangat diperlukan untuk mempererat hubungan antar pegawai. Kerja tim dapat menciptakan budaya yang kondusif serta menciptakan suasana yang mendukung kerja tim.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas dengan menggunakan model penelitian yang berbeda dan teknik analisis yang berbeda. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan sampel dari karyawan perusahaan lain sehingga yang teridentifikasi lebih banyak lagi dan selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan variabel bebas lain, sehingga hasil lebih representative dan menggunakan teori-teori dengan variabel yang mempengaruhi kinerja dapat teridentifikasi lebih banyak lagi. Dengan cara memberikan punishment atau sanksi kepada yang melanggar. Seorang pemimpin memberikan panutan contoh tentang budaya yang diterapkan kepada para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Rineka Cipta.
- Aritonang, HH. 2010. *Hubungan Keyakinan (Efikasi diri) dengan Perilaku Nyeri Pada Pasien dengan Nyeri Kronis di RSUP H. Adam Malik Medan*. Tidak Diterbitkan. Sripsi. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Ayyubi, W.U., Sri, Wahyu L., dan I. Suroso. 2018. The Role Of Efikasi diri As Mediating The Influence Of Family Environment And Social Environment On Student Entrepreneur Interest. *Internatonal Journal of Scientific and Technology Research*. 7(7): 33-39.
- Bungin, M Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga
- Fattah, A. Hussein. 2017. The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Efikasi diri, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*. 3(2): 102-110.
- Fauziah, J., J. Pongtuluran dan M. Aziz. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 8 (1): 43-54.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A. and Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel moderating ( study in pt. djarum unit skt kradenan kudas )”. *Journal of Management*. 2(2):1-20

- Ishak, A.P., Agus, S.S., dan I. Trang. 2016. Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA*. 4 (2): 592-601.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Maharani, S.A. dan Widiartanto. 2017. Pengaruh *Self-Efficacy*, *Coaching* dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political*. 1(1): 1-10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mariati dan Mauludin, Hanif. 2018. The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management*. 20(8): 30-39.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Muis, Muhammad.,J. Jufrizen, dan Muhammad, Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1): 9-25.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Letari (*Express Group*) Depok. *Jurnal KREATIF*. 6(1): 88-94.
- Noviawati, D. R. 2016. Pengaruh *efikasi diri* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*. 4(3):1-12.
- Praptadi, Thomas. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pmbrdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mningkatkan Kinrja Pegawai. *Tesis*. Univrsitas Dipongoro Semarang.
- Rahmat. 2016. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Umitoha Ukhuwah Grafika. Makassar.
- Robbins S.P. dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stepen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management*, (Edisi Kesebelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Santoso, S. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Santrock, J.W. 2011. *Educational psychology (5thed.)*. New York, NY: McGraw-Hill Companies.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. Pengaruh Self Esteem, Efikasi diri and Locus of Control Terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard pada PERUM Pegadaian Boyolali. *Probank*, Vol. 1 No. 7, pp. 1-13.
- Scunk and Judith. 2005. *Efikasi diri Beliefs Of Adolescence*. Greenwich: Information Age Publishing.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stewart. 1998. *Empowering People*. Terjemahan: Hardjana. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadewi, P.C., Ketut, D., dan Naswan, S. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Segara Nusantara. 1(1): 1-11.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.
- Umniyyati, Risqa dan S. Martono. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*. 6(2): 173-182.
- Wambugu, Lydia W. 2014. Effects of Organizational Culture on Employee Performance(Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and Management*.6(32): 80-92.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi:Sebuah Kebutuhan Untuk Meninggalkan Kkinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo.

**Lampiran 1 Kuesioner**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Kantor Dispendukcapil Kabupaten Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi informasi dengan mengisi kuesioner ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan ini bersifat terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjain rahasia pribadi serta jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kerja sama yang diberikan saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Wenny Mendawati  
NIM.150810201035

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor Responden : .....

Jabatan : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (\*coret yang tidak perlu)

Masa Kerja : .....

Pendidikan Terakhir : .....

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang anda alami dan rasakan. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

CS : Cukup setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

## KUESIONER

### A. Efikasi diri (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Pernyataan				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya akan berperan aktif dalam menyikapi setiap persoalan yang ada tentang tugas yang diberikan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
3.	Saya akan berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman dan informasi yang saya miliki					
5.	Saya dapat menciptakan ide-ide kreatif untuk memecahkan permasalahan					
6.	Saya dapat mengorganisir semua pekerjaan dan permasalahan dengan baik sehingga meminimalisir adanya stres kerja.					

### B. Pemberdayaan Pegawai(X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Pernyataan				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Wewenang yang diberikan kepada saya					

	sangat jelas					
3.	Wewenang yang diberikan dapat saya pertanggungjawabkan					
4.	Pekerjaan yang diberikan harus dikerjakan dengan jujur					
5.	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya mendapat dukungan untuk menyelesaikan tugas baik dari pimpinan maupun pihak lainya					
7.	Saya mendapat motivasi dari organisasi sehingga dapat bekerja dengan sepenuh hati					

### C. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	Pernyataan				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Dalam bekerja dituntut untuk berfikir inovatif					
2.	Saya mempunyai keberanian untuk mengambil resiko dalam bekerja					
3.	Kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail di setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
4.	Manajemen di perusahaan lebih mengutamakan hasil dan output					
5.	Keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari outputnya kepada karyawannya					
6.	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja tim					

**D. Kinerja Pegawai (Y)**

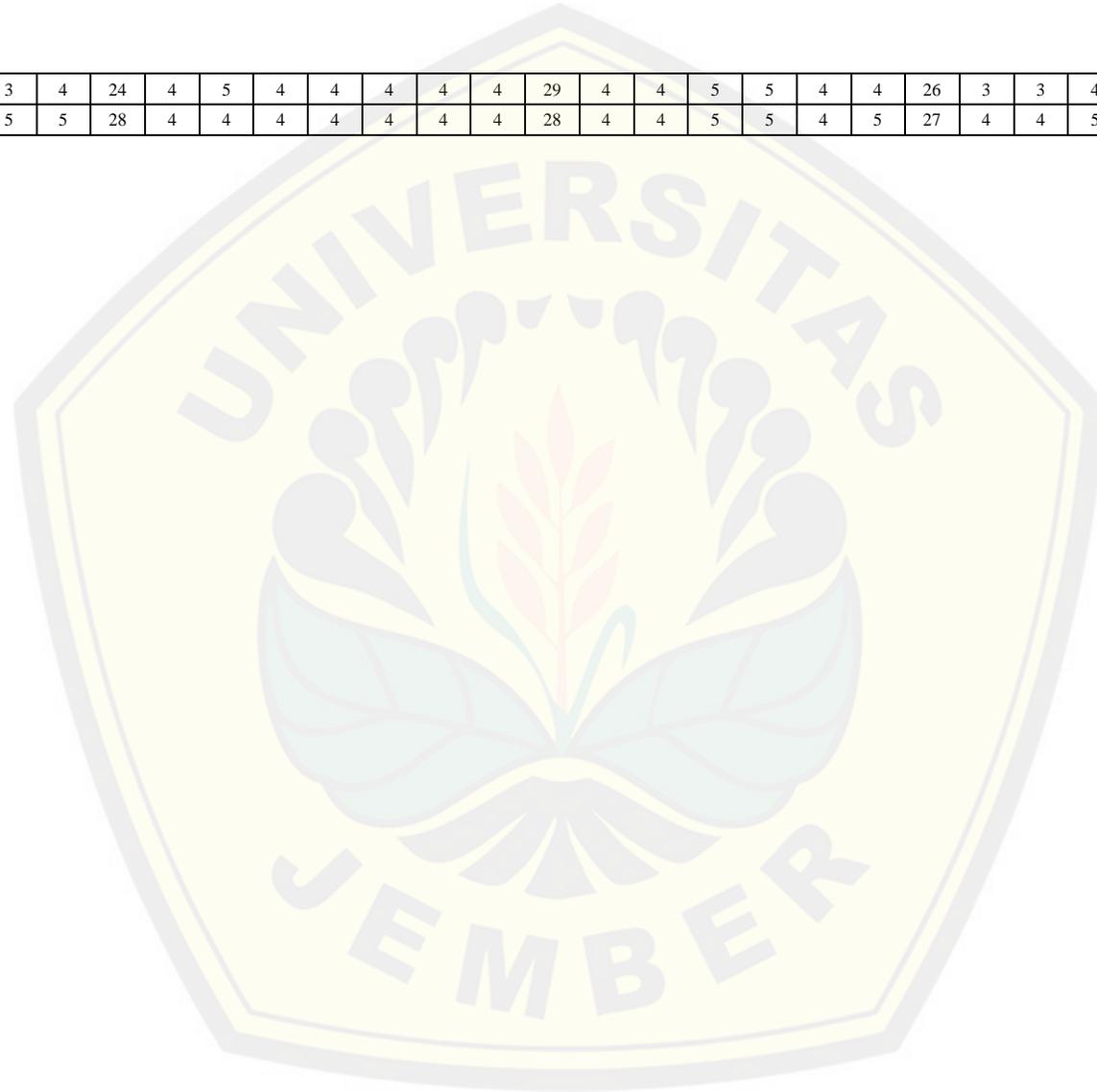
No.	Pernyataan	Pernyataan				
		STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri atau golongan					
2.	Saya mempunyai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya selalu mentaati peraturan kedinasan yang berlaku					
5.	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya					
6.	Saya mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain sesuai dengan bidang tugas yang ditentukan					
7.	Dalam keadaan yang mendesak tanpa menunggu perintah dari atasan, saya selalu melakukan tindakan yang diperlukan tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pemimpin					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

RSP	Efikasi Diri (X1)							Pemberdayaan Pegawai (X2)							Budaya Organisasi (X3)						Kinerja Pegawai (Y)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
1	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	5	4	4	5	30	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	29
2	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	5	4	4	5	30	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	3	5	26	4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	5	5	4	3	4	25	5	4	4	4	4	3	4	28	4	2	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	3	4	26
5	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	3	4	32	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	4	4	4	4	29
6	4	5	4	4	3	5	25	5	4	4	3	5	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25	3	4	3	4	5	4	4	27
7	4	5	5	3	4	5	26	4	5	5	4	5	4	4	31	5	4	5	4	5	3	26	3	3	4	5	4	4	5	28
8	4	5	5	3	4	5	26	5	5	5	3	3	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	5	5	32	4	5	5	5	5	4	28	4	5	4	4	4	4	5	30
10	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	4	4	5	31	5	3	5	4	5	5	27	4	4	4	5	5	4	4	30
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	4	5	32
12	4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	5	4	4	5	31	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	29
13	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	4	4	32	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	4	4	4	4	29
14	5	4	5	4	4	3	25	5	4	4	2	4	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	5	5	5	4	4	27	4	4	3	4	5	5	5	30	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	4	4	29
16	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	4	4	4	31	4	5	4	4	5	4	26	3	3	4	5	4	4	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	5	5	5	32	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	4	4	5	5	30
18	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	5	5	4	5	31
19	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	5	4	4	4	30	5	4	5	5	5	5	29	3	3	4	5	4	4	5	28
20	4	5	3	5	4	5	26	4	5	4	5	4	4	4	30	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	5	4	5	5	4	27	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	4	4	4	3	25	4	4	4	4	5	4	4	29
22	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	4	27	4	4	5	5	4	4	5	31
23	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	5	5	32
24	4	4	5	4	5	5	27	4	5	5	5	5	4	4	32	5	4	5	5	5	3	27	5	4	5	4	4	5	5	32
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	5	32



59	4	4	4	5	3	4	24	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	4	4	26	3	3	4	5	4	4	5	28
60	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	3	4	4	4	28



## Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	30	50,0	50,0	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	20	33,3	33,3	35,0
	Sangat setuju	39	65,0	65,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	23	38,3	38,3	41,7
	Sangat setuju	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	25	41,7	41,7	46,7
	Sangat setuju	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	7	11,7	11,7	11,7
	Setuju	24	40,0	40,0	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	20	33,3	33,3	43,3
	Sangat setuju	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	22	36,7	36,7	38,3
	Sangat setuju	37	61,7	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	27	45,0	45,0	46,7
	Sangat setuju	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Cukup setuju	2	3,3	3,3	5,0
	Setuju	27	45,0	45,0	50,0
	Sangat setuju	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Cukup setuju	3	5,0	5,0	6,7
	Setuju	24	40,0	40,0	46,7
	Sangat setuju	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	4	6,7	6,7	6,7
	Setuju	25	41,7	41,7	41,7
	Sangat setuju	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	36	60,0	60,0	65,0
	Sangat setuju	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	31	51,7	51,7	53,3
	Sangat setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	30	50,0	50,0	53,3
	Sangat setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Cukup setuju	2	3,3	3,3	5,0
	Setuju	28	46,7	46,7	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	32	53,3	53,3	55,0
	Sangat setuju	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	51,7	51,7	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	28	46,7	46,7	48,3
	Sangat setuju	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	30	50,0	50,0	60,0
	Sangat setuju	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	41	68,3	68,3	78,3
	Sangat setuju	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	6	10,0	10,0	10,0
	Setuju	38	63,3	63,3	73,3
	Sangat setuju	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Cukup setuju	5	8,3	8,3	10,0
	Setuju	42	70,0	70,0	80,0
	Sangat setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	42	70,0	70,0	75,0
	Sangat setuju	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	49	81,7	81,7	83,3
	Sangat setuju	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	47	78,3	78,3	81,7
	Sangat setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	38	63,3	63,3	65,0
	Sangat setuju	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



X2.3	Pearson Correlation	,020	,125	1	,089	,195	,103	-,034	,406**
	Sig. (2-tailed)	,880	,340		,498	,135	,435	,795	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,086	,517**	,089	1	,334**	-,004	,275*	,604**
	Sig. (2-tailed)	,515	,000	,498		,009	,973	,033	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,397**	,287*	,195	,334**	1	,186	,474**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,002	,026	,135	,009		,154	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,183	,152	,103	-,004	,186	1	,390**	,484**
	Sig. (2-tailed)	,161	,247	,435	,973	,154		,002	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	,349**	,121	-,034	,275*	,474**	,390**	1	,626**
	Sig. (2-tailed)	,006	,356	,795	,033	,000	,002		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	,533**	,602**	,406**	,604**	,726**	,484**	,626**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,054	,098	,086	,112	,009	,404**
	Sig. (2-tailed)		,680	,457	,516	,394	,944	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	,054	1	,156	,204	,318*	,061	,570**
	Sig. (2-tailed)	,680		,234	,118	,013	,643	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60



y4	Pearson Correlation	-,083	-,056	,000	1	,099	,015	,582**	,404**
	Sig. (2-tailed)	,528	,670	1,000		,454	,910	,000	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y5	Pearson Correlation	,265*	,226	,020	,099	1	,065	,024	,438**
	Sig. (2-tailed)	,041	,082	,877	,454		,621	,858	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y6	Pearson Correlation	,271*	,162	,210	,015	,065	1	,150	,478**
	Sig. (2-tailed)	,036	,215	,108	,910	,621		,254	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y7	Pearson Correlation	,100	,038	,131	,582**	,024	,150	1	,536**
	Sig. (2-tailed)	,448	,775	,317	,000	,858	,254		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
y	Pearson Correlation	,702**	,611**	,503**	,404**	,438**	,478**	,536**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Uji Reliabilitas

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	7

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	8

X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	7

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	8

### Lampiran 5 Analisis Linier Regresi Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,727	,712	1,04291

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,074	3	54,025	49,671	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,909	56	1,088		
	Total	222,983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

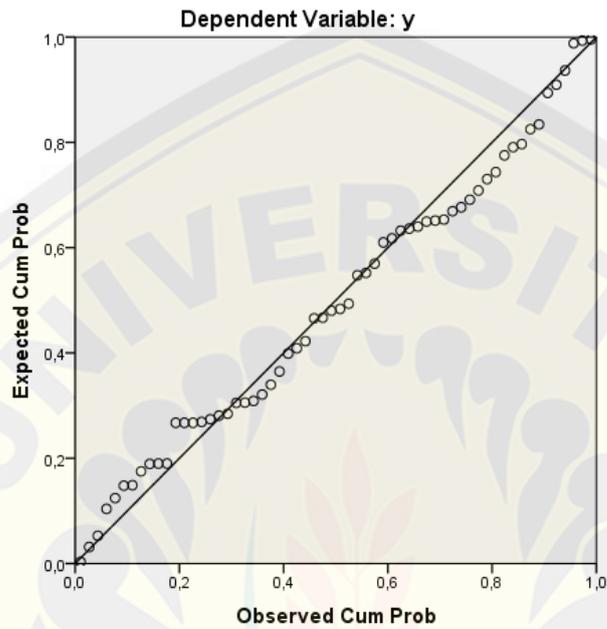
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,858	2,333		,368	,715
	X1	,332	,084	,353	3,957	,000
	X2	,386	,064	,462	6,064	,000
	X3	,276	,094	,267	2,926	,005

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**b. Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,858	2,333		,368	,715		
	x1	,332	,084	,353	3,957	,000	,612	1,634
	x2	,386	,064	,462	6,064	,000	,840	1,190
	x3	,276	,094	,267	2,926	,005	,584	1,713

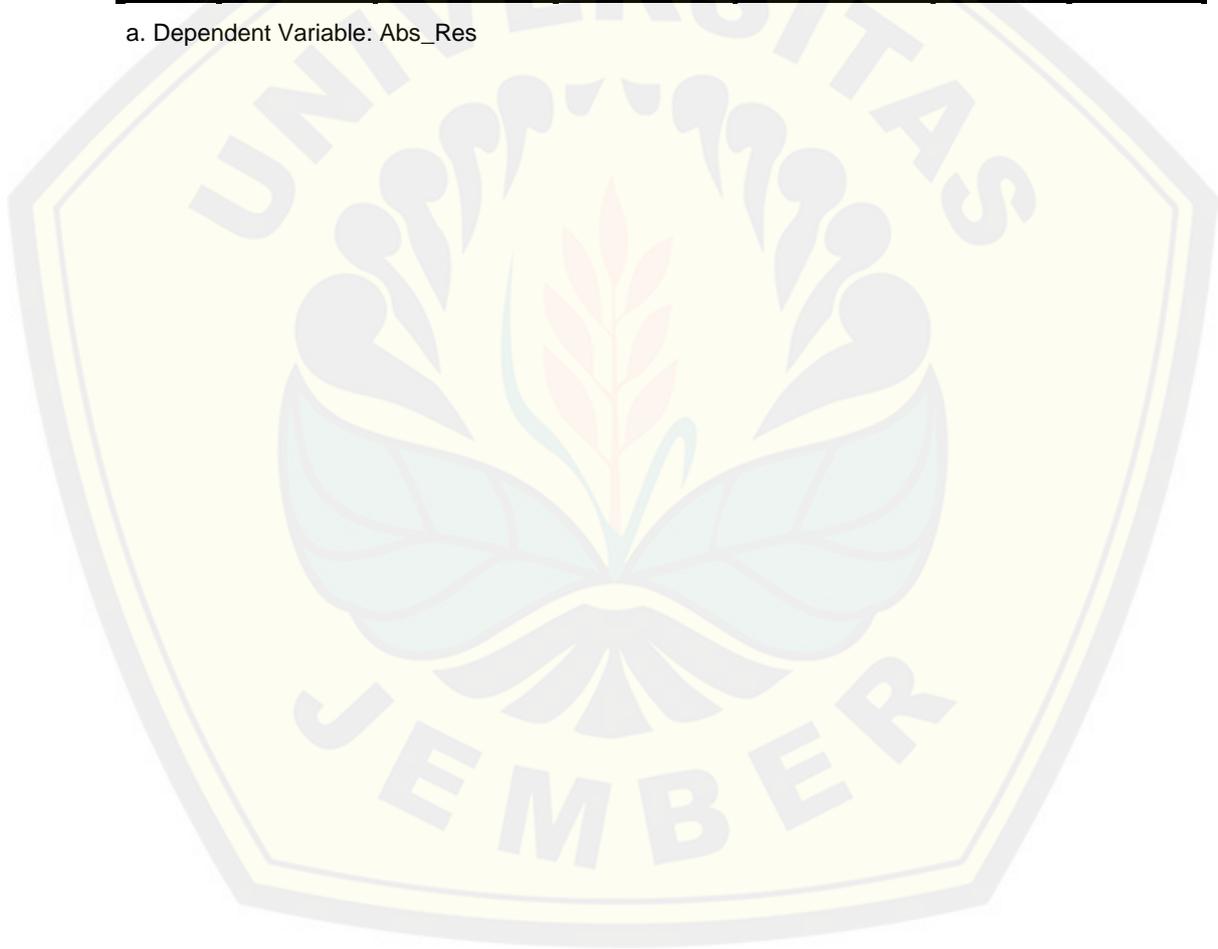
a. Dependent Variable: y

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,216	1,467			,829	,411
	x1	,014	,053	,043	,260	,796	
	x2	-,072	,038	-,260	-1,891	,064	
	x3	,053	,058	,152	,915	,364	

a. Dependent Variable: Abs\_Res



**Lampiran 7 Hipotesis****Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,858	2,333		,368	,715
	X1	,332	,084	,353	3,957	,000
	X2	,386	,064	,462	6,064	,000
	X3	,276	,094	,267	2,926	,005

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 8

**Tabel r untuk df = 51 – 100**  
**(df = N – 2 = 60 – 2 = 58)**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## Lampiran 9

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –80)

Df = n – k = 60-4= 56 (dua sisi)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>60</b>	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Surat Keterangan Penelitian Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Jember**

 PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
Jl. J A W A. No. 18 Telp. 0331 - 334496 Fax. 0331 - 337484  
JEMBER 68121

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 400/gg/35.09.320/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. SARTINI, MM  
NIP : 19670706 199803 2.005  
Pangkat/Gol. : Pembina / IV-A  
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Jember

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : WENNY MENDAWATI  
NIM : 150810201035  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember" terhitung mulai bulan April sampai dengan September 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 12 Juni 2019  
Plt. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL KAB. JEMBER

   
Dra. SARTINI, MM  
Pembina  
NIP. 19670706 199803 2.005

## Surat Rekomendasi Penelitian Badan Kesatuan dan Politik Kabupaten Jember

 **PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada  
 Yth. Sdr. Kepala Dinas Kependudukan dan  
 Pencatatan Sipil Kab. Jember  
 di -  
 J E M B E R

**SURAT REKOMENDASI**  
 Nomor : 072/399/415/2019  
 Tentang  
**PENELITIAN**

Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman  
 Penerbitan Rekomendasi penelitian sebagaimana telah diubah dengan Peraturan  
 Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan atas Peraturan  
 Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011;  
 2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat  
 Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember tanggal 20 Februari 2018  
 Nomor : 1285/UN.25.1.4/LT/2018 perihal Permohonan Rekomendasi

**MEREKOMENDASIKAN**

Nama / NIM. : Weny Mendawati / 150810201035  
 Instansi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
 Alamat : Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Jember  
 Keperluan : Mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :  
 "Pengaruh Self Efficacy, Empowerment dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
 Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember"  
 Lokasi : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember  
 Waktu Kegiatan : Pebruari 2019 s/d Selesai

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara  
 memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember  
 Tanggal : 25-02-2019  
 An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK  
 KABUPATEN JEMBER  
 Kabid. Kajian Strategis dan Politik

  
 ACHMAD DAVID, S.Sos  
 Penata  
 NIP. 19690912 199602 1 001

Tembusan :  
 Yth. Sdr. : 1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Univ. Jember;  
 2. Yang Bersangkutan.