
Pengaruh Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone Bolango

Rahmanty Pambi¹, Raflin Hinel², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: Rahmantyopambi23@gmail.com

Abstract: *The research aims to determine the effect of Empowerment and Self efficacy on Employee Performance (Study on employees of PDAM Bone Bolango Regency). The research employs a quantitative approach with an ex-post facto method where the data collection is done through total sampling. The data analysis in this research applies multiple regression inferential quantitative analysis. The research findings reveal that (1) empowerment effects employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Bone Bolango Regency positively and significantly, (2) self-efficacy effects employee performance at the regional Drinking Water Company (PDAM) of Bone Bolango Regency positively and significantly, and (3) simultaneously, the empowerment and self-efficacy have a significant effect on the employee performance at the regional Drinking Water Company (PDAM) of Bone Bolango Regency with a coefficient of determination of 51.50%. The variability of employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Bone Bolango Regency can be elucidated by empowerment and self-efficacy. Meanwhile, the remaining 48.50% can be elucidated by other variables that are not examined in this research, employee work commitment, leadership roles and employee work competencies.*

Keywords: *Employee Performance; Empowerment; Self -efficacy*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Empowerment dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kabupaten Bone Bolango). Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode ex-post facto. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 75 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. (2) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. (3) Empowerment dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dengan koefisien determinasi sebesar 51,50% variabilitas kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh empowerment dan self efficacy, sedangkan sisanya sebesar 48,50% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja karyawan, peran kepemimpinan dan kompetensi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan; Empowerment; Self efficacy*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi tidak berguna apabila tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang baik dan bermutu. Di era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia suatu organisasi bisnis dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan secara keseluruhan dengan karyawan sebagai faktor utama penilaian. Perusahaan yang memiliki performa kinerja yang baik dapat bersaing secara kompetitif dengan tetap menjaga kualitas integritasnya. Hasibuan (2001) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan diperlukan guna mendukung kegiatan operasional yang berorientasi pada hasil. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak dalam meningkatkan produksi. Meningkatnya produksi dapat meningkatkan penjualan. Penjualan yang tinggi dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan yang nantinya dapat digunakan untuk membiayai biaya operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang dihasilkan rendah maka tingkat produksi juga rendah yang menyebabkan pendapatan rendah sehingga perusahaan tidak dapat membiayai biaya operasional. Kinerja yang tinggi berarti karyawan telah memberikan hasil yang terbaik dari dalam dirinya.

Menurut Hansen dan Mowen (2007), empowerment adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat orientasi dari manajer di atasnya. Sedangkan menurut Cacciope (1998), menyatakan bahwa empowerment adalah proses dimana manajemen memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan organisasi. Empowerment karyawan ini dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan.

Selain program empowerment penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga self efficacy dari seorang karyawan. Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1997), self efficacy mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Seorang karyawan yang memiliki self efficacy, maka lebih percaya diri dan yakin atas kemampuan yang dimilikinya ketika menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan. Dengan demikian self efficacy dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Studi dalam penelitian ini berlokasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango yang merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum. Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimiliki, perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, juga memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing karyawan. Di samping itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

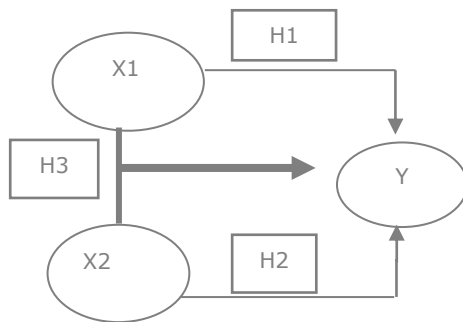
Dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Empowerment (pemberdayaan) yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat meningkatkan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan. Begitu juga dengan self efficacy (efikasi diri), keyakinan karyawan atas kemampuan yang dimilikinya dapat membuat seorang karyawan menjadi percaya diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Seperti fenomena yang sering terjadi di PDAM Bone Bolango dimana ada karyawan yang kualitas pekerjaannya masih belum memenuhi standar sesuai tupoksinya pada sub-sub bagian dalam perusahaan. Ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi problem yang harus dibenahi khususnya menyangkut tugas yang berkaitan dengan pelanggan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kabupaten Bone Bolango)".

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Adapun desain penelitian dalam penelitian yang Pengaruh Diduga *Empowerment* (pemberdayaan) dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Ket :

- X1: Variabel *Empowerment*
- X2: Variabel *Self Efficacy*
- Y : Variabel Kinerja Karyawan
- : Pengaruh secara Parsial
- : Pengaruh Secara Simultan

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Bone Bolango sebanyak 75 orang. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sumber data, yaitu sebagai sampel penelitian. Penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh yang dimaksud *total sampling* di sini adalah peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel (Arikunto, 2010).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Empowerment*

| Pernyataan | r_{Hitung} | r_{Tabel} (n=30) | Keterangan | Status |
|------------|--------------|---|--------------------------|--------|
| 1 | 0.526 | Diperoleh dari df=n-2 (30-2) yakni df=28 0,361 | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 2 | 0.756 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 3 | 0.627 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 4 | 0.682 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 5 | 0.469 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 6 | 0.653 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 7 | 0.773 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 8 | 0.721 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 9 | 0.556 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Self efficacy*

| Pernyataan | r_{Hitung} | r_{Tabel} (n=30) | Keterangan | Status |
|------------|--------------|---|--------------------------|--------|
| 1 | 0.373 | Diperoleh dari df=n-2 (30-2) yakni df=28 0,361 | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 2 | 0.550 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 3 | 0.761 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 4 | 0.802 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 5 | 0.813 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 6 | 0.616 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 7 | 0.749 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 8 | 0.692 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 9 | 0.700 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

| Pernyataan | r_{Hitung} | r_{Tabel} (n=30) | Keterangan | Status |
|------------|--------------|---|--------------------------|--------|
| 1 | 0.713 | Diperoleh dari df=n-2 (30-2) yakni df=28 0,361 | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 2 | 0.763 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 3 | 0.760 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 4 | 0.781 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 5 | 0.673 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |
| 6 | 0.811 | | $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ | Valid |

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2022

Pada seluruh variabel *Empowerment* (pemberdayaan) dan *Self Efficacy* dinyatakan valid dimana nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga peneliti menyimpulkan kuisioner yang digunakan adalah valid.

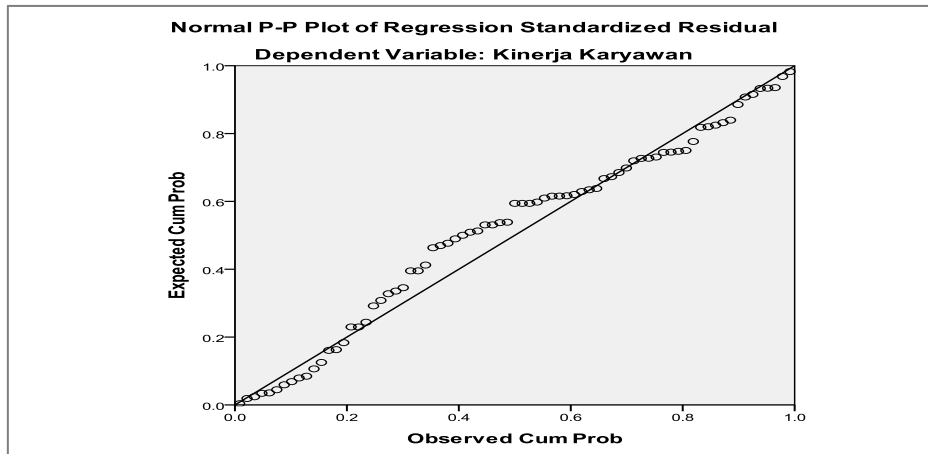
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan $>0,6$ maka kuisioner dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa nilai *cronbach alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,833, *Empowerment* (pemberdayaan) sebesar 0,812 dan kepuasan Kerja sebesar 0,844. Ini berarti semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik p-plot normal. Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi (Sari, 2019). Pengujian Normalitas juga dapat diidentifikasi dengan metode *Normal Probability Plot*. Hasil *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot
 Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan mengikuti dasar pengambilan keputusan di atas, maka disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

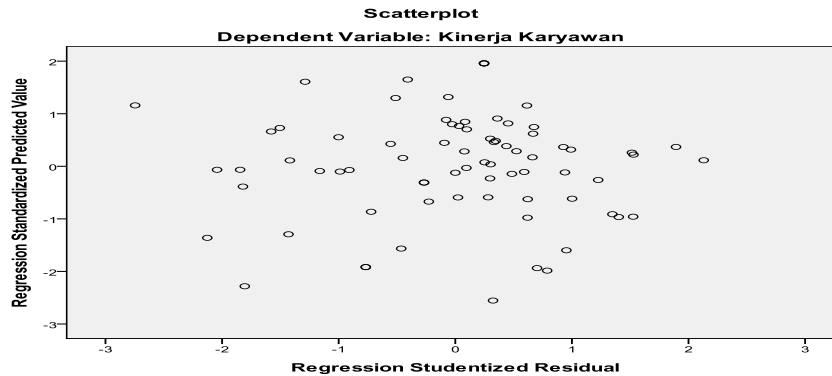
| Model | Varibel | VIF | Hasil |
|--------|----------------------|-------|-----------------------|
| X1 - Y | <i>Empowerment</i> | 1,451 | Non Multikolinieritas |
| X2 - Y | <i>Self efficacy</i> | 1,451 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Data Kuesioner Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas ditemukan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel *empowerment* yakni sebesar 1,451 dan untuk variabel *self efficacy* sebesar 1,451. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari nilai ketentuan (angka 10). Jadi disimpulkan model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas. Sehingga data memenuhi uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Gambar berikut merupakan hasil pengolahan data (*Scatterplot*) untuk menguji heterokedastisitas:



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (*Empowerment* dan *Self Efficac*) kolom t dan nilai T yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS 21. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Pengaruh *Empowerment* terhadap kinerja karyawan rawat jalan

Tabel 5. Hasil Uji Parsial X1 terhadap Y

| Model | (Constant) | <i>Empowerment</i> (Variabel X ₁) |
|--|------------|--|
| Nilai Koefisien (t-Hitung) | 2.081 | 5.144 |
| Signifikansi | 0.041 | 0,000 |
| t _{tabel} | | 1,993 |
| Keterangan | | Berpengaruh Signifikan |
| Berpengaruh signifikan karena: | | |
| 1. Nilai t _{hitung} lebih besar dari nilai t _{tabel} | | |
| 2. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05 (0,000 < 0,05) | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Empowerment* diperoleh sebesar 5,144 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 75-2-1=72 sebesar 1,993. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (5,144>1,993). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin ideal *empowerment* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango.

Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan rawat jalan

Tabel 6. Hasil Uji Parsial X2 terhadap Y

| Model | (Constant) | <i>Self efficacy</i> (Variabel X ₂) |
|--|------------|--|
| Nilai Koefisien (t-Hitung) | 2.081 | 3.006 |
| Signifikansi | 0.041 | 0,004 |
| t _{tabel} | | 1,993 |
| Keterangan | | Berpengaruh Signifikan |
| Berpengaruh signifikan karena: | | |
| 1. Nilai t _{hitung} lebih besar dari nilai t _{tabel} | | |
| 2. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05 (0,004 < 0,05) | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *Self efficacy* diperoleh sebesar 3,006 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 75-2-1=72 sebesar 1,993. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel}(3,006>1,993). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin optimal *self efficacy* seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan maka kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango akan semakin meningkat.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji f adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah *Empowerment* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. cara mengujinya yaitu dengan melihat pada kolom F.

Tabel 7. Hasil Pengujian Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 513.991 | 2 | 256.995 | 38.271 | .000 ^b |
| | Residual | 483.494 | 72 | 6.715 | | |
| | Total | 997.485 | 74 | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Dari tabel di atas didapat nilai F_{hitung} penelitian ini sebesar 38,271. Sementara itu nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar k = 2 dan df2 sebesar N-k-1=75-2-1=72 adalah sebesar 3,124. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar F_{tabel} sehingga *empowerment* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari, 2019 Besarnya koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .718 ^a | .515 | .502 | 2.59137 |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *R Square*, sebesar 0,515. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 51,50% variabilitas kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh *empowerment* dan *self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 48,50% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.760 | 1.807 | | 2.081 | .041 |
| | <i>Empowerment</i> | .361 | .070 | .508 | 5.144 | .000 |
| | <i>Self efficacy</i> | .210 | .070 | .297 | 3.006 | .004 |

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil di atas, model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 7,286 + 0,161 + 0,352 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta merupakan nilai tetap yang berarti bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari *empowerment* dan *self efficacy*, maka kinerja karyawan bernilai konstan yakni sebesar 3,760 satuan.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X_1 (*empowerment*) sebesar 0,361, menunjukkan setiap perubahan variabel *empowerment* sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,361 kali satuan. Dengan asumsi variabel *self efficacy* nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel X_2 (*self efficacy*) sebesar 0,210, menunjukkan setiap perubahan variabel *self efficacy* sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,210 kali satuan. Dengan asumsi variabel *empowerment* nilai yang konstan atau *ceteris paribus*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin ideal *empowerment* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Melalui hasil ini maka penting bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango aktif dalam melakukan penguatan kepada karyawan dengan berbagai kegiatan yang memiliki banyak manfaat. Kemudian terus memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan mengedepankan kerja sama tim kerja.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin optimal *self efficacy* seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan maka kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango akan semakin meningkat. Melalui hasil ini maka penting bagi karyawan untuk melakukan afirmasi positif dalam pekerjaan sehingga akan tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Kemudian penting pula bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango melalui pimpinan untuk aktif memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan SOP perusahaan.

Pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa *Empowerment* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dengan koefisien determinasi sebesar 51,50% variabilitas kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh *empowerment* dan *self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 48,50% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja karyawan, peran kepemimpinan dan kompetensi kerja karyawan.. Melalui hasil ini maka perlunya bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango untuk terus melakukan koordinasi dan berbagai evaluasi dalam kinerja karyawan serta melakukan tindak lanjut yang konkrit dan tepat sasaran untuk berbagai perbaikan kinerja karyawan yang semakin baik dan sesuai kualitas kerja kedepannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin ideal *empowerment* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula capaian kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Makna dari koefisien positif

menunjukkan bahwa semakin optimal *self efficacy* seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diamanahkan maka kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango akan semakin meningkat.

3. *Empowerment* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dengan koefisien determinasi sebesar 51,50% variabilitas kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh *empowerment* dan *self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 48,50% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen kerja karyawan, peran kepemimpinan dan kompetensi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.
- BPKP. 2000. *Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Cacciope, R. 1998. "Structured empowerment: an award-winning program at The Brunswood Resort". *Leadership and Organization Development Journal*. 17:4:29-36.
- Cook, Sarah dan Steve Macaulay. 1997. *Perfect Empowerment* (alih bahasa oleh Paloeptyas R.). Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Personalia Edisi 3, Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Penerbit Erlangga. (studi kasus pada karawan PT. SINAR SOSRO wilayah Semarang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Eylon, Muilenburg. 1996. *Creating Lifelong Science Learners: What Models Form a Firm Foundation? Education Research*, 25 (5), 18-24.
- Fadzilah. 2006. *Pengaruh Pemberdayaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan*. Diakses November 2015.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr. 2000. *Organizations, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, dan Robbert A. Baron 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice hall
- Hansen dan Mowen. 2007. *Akuntansi Manajemen, Edisi 7 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber-daya-manusia/>
- Jogiyanto, Hartono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE Yogyakarta, Edisi keenam. Jakarta

- Jones, R. N dan A. Kamp. 1986. *Introducing Genetics*. London: John Murkay Publisher. Ltd
- Khan, Sharafat. 1997. *They Key to being a Leader Company: Empowerment, Journal Personality and Partisipation*,p.44-45.
- Kotter dan Heskett. 1990. *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*.
Jakarta: Prenhallindo.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lako, Andreans. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi :Isu, Teori, dan Solusi*. Cetakan Pertama. Penerbit Amara Books.Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior Elevent edition*, Mc Growth-Hill Book co, Singapore.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*.
Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Newstrom, dan Keith Davis. 1997. *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw- Hill Companies.
- Pramudyo, Anung. 2012. *Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Sebagai Intervening*. JMBA, Vol. 1, No. 1, Hal.1-16.
- Rivai, Velthzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stepen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Rustono dan Agnesi.2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*.
- Siagaan, Sondang P. 2003. *Organisasi dan Manajemen*.Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sihotang, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (studi kasus pada karyawan PT. NJONJA MENEER wilayah Semarang)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Smith, Jane. 2000. *Empowering People*. London: Kogan
- Soetjipto, Budi W. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sutanto, Aftoni. 2002. *Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Benefit, Vol 6, No.2.
- Thomas, K. W., Velthouse, B.A. 1990. *Cognitive Elements of Empowerment: an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation*, Academy of Management Review, Vol:15, p: 4-666.

Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan Kedua. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.