

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Ladismer Simbolon

NPM : 20520216

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : “Pengaruh *self efficacy* dan *employee empowerment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan”

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA.



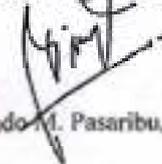
Dr. E. Hamonangan Siahaan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Tri Melda Mei Liana, SE., M.Si.

Ketua Program Studi



Romindo A. Pasaribu, SE., MBA.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam memiliki peran penting pada suatu perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja saja namun juga dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan faktor terpenting untuk menentukan bagaimana perusahaan bisa berkembang atau tidak. Peningkatan kualitas dan perolehan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang berada didalamnya Karimah & Astuty (2023). Salah satu aspek paling penting yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku disebuah perusahaan Robbins (2016).

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 (2016) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan diperlukan guna mendukung kegiatan operasional yang berorientasi pada hasil.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah sebuah perusahaan kelapa sawit BUMN yang bergerak dibidang perkebunan, pengelolaan dan permasalahan hasil perkebunan. Kegiatan usaha mencakup budidaya pengelolaan tanaman kelapa sawit dan karet, produk utama dalam persero adalah kelapa sawit dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. PTPN IV Regional 1 Medan ini sangat berperan dalam sektor agribisnis dengan fokus pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan praktik berkelanjutan dalam pengelolaan perkebunan. Visi dari PTPN IV adalah menjadi perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik. Dimana beberapa

misinya diantara lain adalah melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan dan memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal. Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, seluruh karyawan akan dinilai kinerjanya setiap satu tahun sekali. Masing-masing karyawan akan diberitahukan hasil kinerjanya dengan memberikan kutipan masing-masing yang berisikan peningkatan ataupun penurunan hasil kinerja mereka.

Tabel 1. 1 **Penilaian *Key Performance Indicator* PTPN IV Persero Medan**

No	Indikator Yang Dinilai
1	Perencanaan pelaksanaan kerja
2	Akurasi pencatatan dokumen
3	Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan
4	Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan, 2024

Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yaitu dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) dengan target-target yang harus dipenuhi dalam tahunan. Yang mana indikator ini meliputi perencanaan pelaksanaan kerja, akurasi pencatatan dokumen, kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan, dan kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja. Pencapaian ini melibatkan pemimpin dan karyawannya untuk bersama-sama melaksanakan peranannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 2 **KPI Individu Karyawan**

No	<i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Individual	Jumlah Karyawan Tahun 2023
1	<i>Verry good</i>	176
2	<i>Good</i>	264
3	<i>Average</i>	148
4	<i>Poor</i>	48
5	<i>Verry poor</i>	37
	Jumlah Karyawan	670

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat *key performance indicator* (KPI) individual karyawan sebagai proyeksi yang menunjukkan kategori *verry good*

pada tahun 2023 hanya 176 karyawan yang mencapai kriteria *very good* dan pada kategori *poor* terdapat 48 karyawan dan pada kategori *very poor* terdapat 37 karyawan yang kinerjanya rendah/menurun, sehingga dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan belum cukup baik dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang mendapatkan kategori *very poor*.

Namun di samping karyawan yang mendapatkan kategori *poor* dan *very poor*, mereka akan mendapatkan tindakan tegas dari perusahaan berupa 3 hukuman, yaitu hukum lisan, hukum tertulis, hukum tidak tertulis. Hukum lisan berupa keterlambatan pemberian gaji, Hukum tertulis berupa pemberian surat panggilan 1,2 dan 3, Hukum tidak tertulis berupa pemberhentian kerja. Dengan pemberian hukuman ini terhadap karyawan maka diharapkan karyawan semakin meningkatkan kinerjanya agar tidak ada lagi karyawan yang mendapatkan kategori *poor* ataupun *very poor* nantinya.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah kehilangan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan. Dimana karyawan kurang percaya diri pada kemampuan yang dimilikinya, sehingga hal itu dapat membuat ketertarikan diri karyawan berkurang sehingga dapat berpengaruh pada kinerja dan perusahaan tidak semua karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan siap untuk perubahan yang dibawa oleh pemberdayaan karyawan. Beberapa merasa tidak nyaman dengan tanggung jawab tambahan atau merasa bahwa mereka kehilangan kontrol. Untuk mengatasi ini, perusahaan perlu mengkomunikasikan manfaat pemberdayaan secara jelas dan menyediakan pelatihan yang diperlukan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan peran baru mereka.

Berkaitan dengan kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, penulis melakukan pra survei kepada beberapa karyawan. Berikut hasil pra survei dari beberapa karyawan:

Tabel 1. 3 Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	TS	S
1	Saya percaya bahwa kinerja saya secara konsisten memenuhi atau melebihi ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan.	63,6%	36,4%
2	Saya merasa bahwa hasil kerja saya berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan tim dan organisasi.	65,6%	34,4%
3	Saya sering menerima umpan balik konstruktif tentang kinerja saya yang membantu saya dalam perbaikan dan pengembangan diri.	69,7%	30,3%

Dari tabel 1.3. yaitu hasil survei awal variabel kinerja terhadap 30 responden, terdapat permasalahan tentang kinerja karyawan, yaitu ada sebanyak 63,6% responden menjawab tidak setuju atas pernyataan saya percaya bahwa kinerja saya secara konsisten memenuhi atau melebihi ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Tidak semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena belum tentu setiap karyawan memiliki kemampuan, keterampilan serta keyakinan diri yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Walaupun memiliki potensi-potensi yang dapat dikembangkan, jika karyawan tidak memiliki keyakinan dalam dirinya maka kontribusi yang diberikan untuk perusahaan tidaklah optimal. Keyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan disebut dengan *self-efficacy*.

Berkaitan dengan *self efficacy* pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, penulis melakukan pra survei kepada beberapa karyawan. Berikut hasil pra survei dari beberapa karyawan:

Tabel 1. 4 Survey Awal Variabel *Self Efficacy*

No	Pernyataan	TS	S
1	Saya percaya bahwa saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya di tempat kerja.	60,6%	39,4%
2	Saya yakin dapat menghadapi tantangan yang muncul di pekerjaan saya dengan cara yang efektif.	75,8%	24,2%
3	Saya merasa mampu menangani masalah yang sulit dalam pekerjaan saya tanpa perlu bantuan yang signifikan dari orang lain.	75,8%	24,2%

Dari tabel 1.3. yaitu hasil survei awal variabel *self efficacy* terhadap 30 responden, terdapat permasalahan tentang *self efficacy*, yaitu ada sebanyak 75,8 % responden menjawab tidak setuju atas pernyataan saya merasa mampu menangani masalah yang sulit dalam pekerjaan saya tanpa perlu bantuan yang signifikan dari orang lain. Dengan ini berarti *self efficacy* atau rasa kepercayaan diri karyawan PTPN IV Regional 1 Medan Kurang.

Menurut Bandura (2015) *Self-efficacy* mempengaruhi motivasi diri dan tindakan melalui dampak yang diberikan terhadap tujuan dan aspirasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit. Sehingga, dapat diduga bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan Cita LW (2016).

Berkaitan dengan *employee empowerment* pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, penulis melakukan pra survei kepada beberapa karyawan. Berikut hasil pra survei dari beberapa karyawan:

Tabel 1. 5 Survey Awal Variabel *Employee Empowerment*

No	Pernyataan	TS	S
1	Saya merasa memiliki kebebasan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya sehari-hari.	75,8%	24,2%
2	Saya merasa bahwa atasan saya mendukung saya untuk mengambil inisiatif dan menyampaikan ide-ide baru.	63,6%	36,4%
3	Saya merasa bahwa kontribusi saya terhadap keputusan penting dalam tim dan proyek dihargai dan dipertimbangkan.	75,8%	24,2%

Berdasarkan tabel 1.4. Hasil survei awal variabel *employee empowerment* terhadap 30 responden, terdapat permasalahan tentang kepuasan kerja, yaitu ada sebanyak 75,8% responden menjawab tidak setuju atas pernyataan saya merasa memiliki kebebasan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya sehari-hari. Dengan ini berarti para karyawan merasa kurangnya pemberdayaan karyawan yang diberikan instansi tempat mereka bekerja.

Selain memperhatikan *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan juga *employee empowerment*. Pemberdayaan karyawan atau *employee empowerment* mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreatifitas para karyawan. Dimana kreatifitas para karyawan dapat ditumbuhkan dengan adanya tuntutan dari suatu organisasi yang biasanya mempunyai budaya organisasi yang baik. Menurut Hansen dan Mowen (2014), *Employee 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. Saya merasa memiliki kebebasan untuk membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan saya sehari-hari.

Apabila merujuk pada penelitian sebelumnya, hasil penelitian Salsabila Adissa (2017) yang menemukan bahwa variabel coaching *self-efficacy*, dan *employee empowerment* masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan dan

positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian lain yang membahas mengenai *self efficacy* yaitu Laila, (2018) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun ada pengaruh positif dan signifikan antara *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan kinerja karyawan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *self efficacy* dan *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
2. Bagaimana pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Sebagai penambahan wawasan yang mendalam dan pemahaman teori khusus mengenai teori *self efficacy*, *employee empowerment* dan kinerja karyawan

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, referensi, pemahaman dan pertimbangan tentang *self efficacy*, *employee empowerment* dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2016) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Fadilah (2018) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experinces*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi kesulitan yang mereka alami di tempat kerja Lunnenburg (2016). *Self-efficacy* juga mempengaruhi bagaimana orang bertindak dan memilih untuk bergerak menuju tujuan mereka. Berbeda dengan segala sesuatu yang akurat secara objektif, motivasi diri didorong oleh rasa percaya diri terhadap bakat yang dimiliki, Medhayanti (2015). Menurut Ridwan et al., (2023), "keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan dengan menggunakan suatu peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka" merupakan *self-efficacy*.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* adalah:

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya *self efficacy*. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak

akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman orang lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik.

3. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3 Indikator *Self Efficacy*

Bandura Eliyani (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

1. Level/*Magnitude*

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau

tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktifitas tertentu.

2. *Generality*

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah Bahasa Inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olahraga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsu makan, itulah mengapa dietnya tidak berhasil.

3. *Strength* (Kekuatan)

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif sehingga meningkatkan

kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

2.1.4 Pengertian *Employee Empowerment*

Sadariusman (2016), mengartikan pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. *Employee empowerment* atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai "perlibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan) dalam peningkatan kinerja karyawan". Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain Fadilah (2018).

Employee empowerment adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin Ridwan (2023). Berdasarkan kajian literatur terkait, *Employee empowerment* telah diakui sebagai salah satu strategi efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi berhubungan dengan praktik pemberdayaan.

Employee empowerment adalah wewenang yang diberikan oleh atasan guna menghasilkan sebuah putusan dalam sebuah wilayah kegiatan operasinal tertentu tanpa perlu mendapatkan pengesahan dari atasan. Pusparini (2018) mengemukakan bahwa *employee empowerment* sebagai penyediaan otonomi, wewenang, keyakinan, yang akan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk menumbuhkan kemampuan untuk merampungkan pekerjaannya.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Empowerment*

Robbins (2013) menyatakan bahwa untuk meningkatkan efektivitas keberhasilan pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan karyawan:

1. Kemampuan (*Competency*).

Kemampuan karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemberdayaan karyawan. Kemampuan karyawan meliputi:

pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, keterampilan (*skill*) yang dimiliki, dan sikap (*attitude*) atau perilaku (*behaviour*) dari masing-masing karyawan.

2. Penempatan (*Placement*)

Pemberdayaan karyawan akan menjadi optimal saat karyawan ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan sesuai dengan kemampuan (pendidikan, pengetahuan, keterampilan) yang dimiliki. Selain itu, penempatan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi.

3. Kewenangan (*Authority*)

Pemberdayaan yang baik dilakukan saat organisasi memberikan kewenangan yang jelas kepada karyawan. Kewenangan yang diberikan berhubungan dengan posisi atau jawaban yang diemban atau dimiliki karyawan. Melalui kewenangan yang dimilikinya, karyawan dapat mengambil keputusan strategis yang akan dapat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna peningkatan kinerja.

4. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Pemberdayaan akan menjadi efektif dan efisien saat karyawan memiliki tanggung jawab yang jelas. Artinya, karyawan harus melaksanakan pekerjaannya yang merupakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

5. Kepercayaan (*Loyalty*)

Pemberdayaan akan berdaya guna saat adanya kepercayaan yang tinggi dari organisasi kepada karyawan. Artinya, karyawan yang diberi kepercayaan harus dapat dipercaya bahwa karyawan akan menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan wewenang dari jabatannya.

6. Dukungan (*Support*)

Pemberdayaan karyawan dilakukan dengan memberikan dukungan kepada karyawan. Untuk dapat menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan yang optimal dari organisasi maupun rekan kerja.

Dukungan yang diberikan dari pihak-pihak yang berhubungan akan memudahkan bagi karyawan dalam mencapai keberhasilan sesuai misi dan visi organisasi.

7. Kepemimpinan (*Leadership*)

Keberhasilan pemberdayaan karyawan tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi karyawan untuk mau bekerja secara bersama-sama guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

8. Motivasi (*Motivation*)

Pemberdayaan karyawan akan sukses saat karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu hal (pekerjaan) dimana motivasi akan menuntun karyawan ke arah sikap dan perilaku atau tingkah laku yang lebih baik.

2.1.6 Indikator *Employee Empowerment*

Pragiwani (2018) terdapat 4 (empat) dimensi yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan adalah:

1. *Meaning* (Tujuan), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
2. *Competence* (Kompetensi), mengacu pada sejauh mana bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. *Self determinant* (Rasa kebebasan), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya dalam perusahaan.
4. *Impact* (Pengaruh), mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat mempengaruhi sistem organisasi di mana ia bekerja.

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin (2016) kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dalam arti yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang dicapai selama periode tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan Ridwan (2023).

Menurut Fadilah (2018) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dilakukan dalam suatu periode.

Menurut Cita LW, (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain dikemukakan oleh Malik & Nasaruddin (2018) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018:351) terdapat lima indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

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. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan masalah dalam penelitian ini akan dipaparkan berikut ini. Penelitian-penelitian tersebut juga akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rinna Ribka Rimper Dan Lotje Kawet, (2014)	Pengaruh perencanaan karir dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado (Rimper & Kawet, 2014)	Regresi linear berganda	Perencanaan karir dan <i>self efficacy</i> secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan
2	Salsabila Adissa Maharani Dan Widiartanto (2017)	Pengaruh <i>self-efficacy</i> , <i>coaching</i> dan <i>empowerment</i> terhadap kinerja karyawan cv. laxita paramitha semarang (Maharani, S. A., & Widiartanto, 2017)	Regresi linear berganda	variabel <i>coaching self-efficacy</i> , dan <i>empowerment</i> masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3	Laila Hubbil Fadilah Dan Netty Laura (2018)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>empowerment</i> terhadap	Regresi linear berganda	Ada pengaruh negtif dan tidak signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan

		kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Taman Impianjaya Ancol (Fadilah et al., 2018)		signifikan antara <i>empowerment</i> terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
	Asifa Nabila Ridwan , Gerrit Pentury, Saleh Tutupoho Dan Felix Chandra (2023)	Pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB), <i>employee empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan (Ridwan et al., 2023)	Regresi linear berganda	<i>Organizational citizenship behavior</i> , <i>employee empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Rahmantyo Pambi, Raflin Hinelo Dan Endi Rahman (2022)	Pengaruh <i>employee empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten bone bolango (Pambi et al., 2022)	Regresi linear berganda	<i>Employee empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>employee empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy mempunyai pengaruh dalam perkembangan mutu sumber daya manusia dimana *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dimasa yang akan datang dengan hasil yang yang diharapkan Chasanah (2018). Dari keyakinan ini seorang individu akan bekerja dengan lebih giat dan semangat agar dapat menghasilkan yang terbaik. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy ini yang akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dengan keyakinan terhadap kemampuan yang

dimilikinya maka karyawan tersebut akan merasa ringan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa memberikan yang terbaik untuk Perusahaan sehingga karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Rinna Ribka Rimper Dan Lotje Kawet (2014) variabel *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2020) *employee empowerment* merupakan suatu proses kegiatan melalui perubahan dan pengembangan berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja. Maka perlu ditingkatkan *employee empowerment* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana *employee empowerment* mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pembuat keputusan, dengan demikian akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberikan. Sebagaimana yang dikemukakan Wibowo (2019) yang mengatakan bahwa *employee empowerment* merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Laila Hubbil Fadilah Dan Netty Laura (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan.

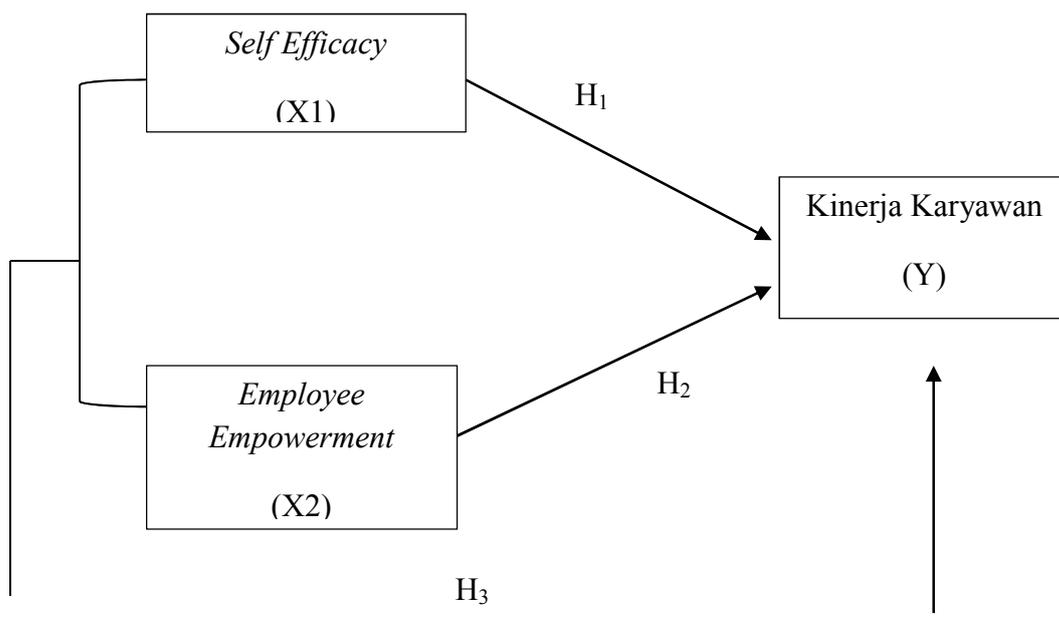
H2 : *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan

Kombinasi dari *self-efficacy* yang tinggi (keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri) dan *employee empowerment* (tingkat pemberdayaan dan otonomi yang diberikan kepada karyawan) diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. *Self-efficacy* dapat meningkatkan motivasi dan usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas, sementara *employee empowerment* dapat memberikan mereka otonomi dan tanggung jawab lebih

besar, yang juga mendorong kinerja yang lebih baik. Ketika keduanya hadir secara bersamaan, diharapkan efek positif terhadap kinerja karyawan akan lebih kuat dibandingkan ketika hanya satu dari faktor-faktor ini yang hadir. Hasil penelitian Rahmanty Pambi, Raflin Hineo Dan Endi Rahman (2023) *Employee empowerment* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Self-efficacy* dan *employee empowerment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang teruji melalui analisis data empiris sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
2. *Employee Empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. *Self Efficacy* dan *Employee Empowerment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang berusaha memberikan gambaran keadaan masa sekarang secara sistematis untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena Yusuf (2014:62).

Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu : kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen), *self efficacy* (X1), dan *employee empowerment* (X2) sebagai variabel bebas (independen). Penelitian ini menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan berada di PT Perkebunan Nusantara IV Ragiona I Medan yang beralamat di JL Sei Batanghari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini yang mejadi populasi adalah karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara IV Ragonal I Medan sebanyak 670 orang.

Tabel 3. 1 **Populasi Karyawan Perbidang/Umum**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	50
2	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
3	Bagian pengadaan	142
4	Bagian Akuntansi dan keuangan	152
5	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	89
6	Bagian Umum	155
7	Bagian Teknologi dan Informasi	30
Total		670

Sumber: Data PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *proportionete random sampling* yaitu penetapan *sampling* berdasarkan strata secara proporsional. *proportionete random sampling* artinya dari karyawan perbidang diambil secara acak setelah ditentukan jumlahnya.

Jumlah sampel yang akan digunakan peneliti ditentukan melalui rumus *Slovin* dengan margin *error* sebesar 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

$N =$ Ukuran Populasi

$e =$ Standar error

standar error ditentukan sebesar 10% dari rumus tersebut diatas dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{670}{1+670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{670}{1+6,7}$$

$$n = \frac{670}{7,7} = 87$$

Berdasarkan penelitian diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian adalah 87 sampel:

Tabel 3. 2 Jumlah Penelitian Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Operasional	50	$50/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Sekretariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
3	Bagian Pengadaan	142	$142/670 \times 87 = 18$
4	Bagian Akuntansi Dan Keuangan	152	$152/670 \times 87 = 20$
5	Bagian Sumber Daya Manusia	89	$89/670 \times 87 = 12$
6	bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$
7	Bagian Teknologi Dan Informasi	30	$30/670 \times 87 = 4$
Total		670	87

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019 : 80) data primer adalah sumber data yang langsung dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek yang diteliti baik wawancara maupun angket yang dirancang oleh peneliti yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi penelitian ini adalah penyebaran kuesioner (angket) observasi dan wawancara oleh karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain terdiri dari sejarah berdirinya PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dan hal lain yang menunjang materi penulisan dalam penelitian ini.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* lima point mampu mengkordinir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. menurut Sugiyono (2019). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara langsung yaitu melalui *google form* kepada responden untuk dijawab pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu :

Tabel 3. 3 Instrumen Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
------------	------

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2019)

3.7 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang didasarkan kepada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu : kinerja karyawan dan dua variabel independen yaitu *self efficacy* dan *employee empowerment*.

Tabel 3. 4 Definisi Oprasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Self Efficacy</i> (X1)	<i>Self efficacy</i> efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.	1. <i>Level/Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i> (kekuatan)	<i>Likert</i>
<i>Employee Empowerment</i> (X2)	<i>Employee empowerment</i> adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.	1. <i>Meaning</i> 2. <i>Competence</i> 3. <i>Self determinant</i> 4. <i>Impact</i>	<i>Likert</i>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pelaksanaan kerja 2. Akurasi pencatatan dokumen 3. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan 4. Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja 	<i>Likert</i>
----------------------	--	--	---------------

Sumber: Alwisol 2016. Ridwan et al., 2023. Cita LW, 2016.

3.8 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa berniat untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum Dr. Sandu Siyoto, SKM & M. Ali Sodik (2015). Dalam penelitian ini statistik deskriptif berguna dalam pendeskripsian hasil penelitian dengan menggambarkan karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang diantaranya nilai terendah (*minimum*), nilai tertinggi (*maximum*), nilai rata-rat (*mean*), dan standar deviasi serta N yang merupakan jumlah responden.

3.9 Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Validitas data adalah ketetapan dan kesesuaian data yang diolah dengan yang telah dikehendaki dalam penelitian Fatihudin (2022). Uji validitas digunakan untuk mengukur tepat dan sesuai atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam

penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Corelation*, yang mana jika nilai signifikansi yang didapat $<0,05$ maka item pernyataan dikatakan valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas data adalah tingkat ketetapan atau konsistensi data, walaupun data tersebut diolah berulang-ulang hasilnya akan tetap seperti semula (Fatihudin, 2022). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur stabil dan konsisten atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable*, jika responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap pernyataan dalam kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, yang mana jika nilai yang didapat > 0.60 maka kuesioner dikatakan *reliable* dan konsisten.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel yang digunakan memiliki distribusi yang normal atau tidak normal. Model regresi yang memiliki distribusi normal dikatakan baik. Pengujian ini penting karena dalam Uji t dan F, nilai residual diasumsikan mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak *valid* untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* (Uji K-S), yang mana jika nilai signifikansi (Sig.) yang didapat $>0,05$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian dikatakan memiliki distribusi normal dan sebaliknya untuk nilai yang didapat $<0,05$, maka variabel dalam penelitian ini dikatakan tidak normal.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model dalam regresi, terdapat kolerasi antar variabel bebas (*independent variable*). Menurut Ghozali (2022) model regresi dikatakan baik apabila diantara variabel tidak terdapat korelasi. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi dan VIF

(*Variance Inflation Factor*), yang mana jika nilai toleransi yang didapat $> 0,1$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka dikatakan bahwa antara variabel bebas dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat varian (*variance*) dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat perbedaan maka disebut dengan heteroskedastisitas dan jika tidak terdapat perbedaan atau sama maka disebut homoskedastisitas. Model regresi dikatakan baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot dengan melihat pola antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya dimana sumbu Y adalah Y yang 54 telah di-*studentized*. Jika titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas Putri (2022). Dalam penelitian ini metode Spearman Rho juga digunakan untuk lebih memperjelas bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Uji Spearman Rho dilakukan dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan residual dimana jika nilai signifikansi yang didapat $> 0,05$ maka dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas Gujarati (2022).

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengolah data adalah metode analisis regresi berganda (*multiple linear regression method*). Metode analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel-variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yakni *self efficacy* (X1) dan *employee empowerment* (X2) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y), untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi

atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui Ghozali (2022).

Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *self efficacy*

X_1 = *Self efficacy*

b_2 = Koefisien regresi *employee empowerment*

X_2 = *Employee empowerment*

e = *Error*

3.11.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)

Uji statistik t dapat menunjukkan ukuran besar pengaruh variabel bebas dalam mode regresi secara individu terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang dimiliki dari masing-masing variabel bebas yang ada secara individual terhadap variasi variabel terikat. Keputusan terhadap hasil uji ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,05 yang dapat dilihat dalam tabel Coefficients. Apabila nilai signifikan <0,05, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Putri (2022).

3.11.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji - F)

Uji F dilakukan untuk melihat dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap terikat. Tingkatan signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,005 atau (5%), jika nilai signifikansi < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya Ghozali (2016).

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima. Artinya variabel *Self Efficacy* dan *employee empowerment* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a , ditolak. Artinya variabel *Self Efficacy* dan *employee empowerment* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a , diterima.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a , ditolak.

3.11.4 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut Ghozali dalam Putri (2022), koefisien determinasi dapat mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persen pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1(satu). Jika nilai koefisien determinasi yang didapat kecil mendekati angka 0 (nol), maka variabel-variabel bebas dalam penelitian dikatakan memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai yang didapat mendekati angka 1 (satu), maka variabel-variabel bebas dikatakan mampu untuk memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

