JEKKP (Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik)

ISSN: 2599-1345 | https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKP

Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga

Leonard Harianto Marpaung[1], Elwadip Ardi Friska Hasibuan[2], Syarifullah S.[3], Erika Sari Siregar[4]

[1]Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universsitas Islam Sumatera Utara
[2]Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[3]Pragram Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
[4]Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author. *leonard.hariano@gmail.com*

ARTICLE INFO

Article history
Received : 24 Juni 2022
Accepted :
Published :

Kata Kunci:
Pemberdayaan;
efikasi diri;
budaya organisasi;
kinerja.

A B S T R A K

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh pemberdayaan , efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel pemberdayaan, efikasi diri, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Keyword:
Empowerment;
self efficacy;
organization culture;
performance.

A B S T R A C T

Problem of this study what is influence of empowerment on performance. What is influence of self efficacy on performance. What is influence of organization culture on performance. What is influence empowerment, self efficacy and organization culture on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of empowerment on performance. Determine and analyze the effect of self efficacy on performance. Determine and analyze the effect of organization culture on performance. Determine and analyze the effect of empowerment, self efficacy and organization culture on performance. Sample in the study is 34 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate empowerment variable has a positive and significant effect on performance. self efficacy variable has a positive and significant effect on performance. Organization culture variable has a positive and significant effect on performance. empowerment, self efficacy and organization culture variable has a positive and significant effect on performance.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi Pegawai Negeri Sipil atau PNS, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas, tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal

Untuk mewujudkan tugas dan fungsinya Dinas Perpustakaan Kota Sibolga harus mempunyai sumber daya manusia (pegawai) dengan kinerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Guna menjalankan roda organisasinya maka Dinas Perpustakaan Kota Sibolga harus didukung dengan adanya pemberdayaan atau *empowerment* yang baik, *self efficacy* atau efikasi diri pegawai yang baik dan sumber daya manusia yang mempunyai budaya organisasi yang baik, sehingga kinerja instansi dapat tercapai. Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang kinerja seperti teori dari Robbins (2012:116) adalah akumulasi hasil akhir dari semua proses. Kegiatan kerja dan kegiatan tersebut bisa berupa tercapai target kerja yang diemban dalam satu periode, atau dapat pula mengemban tanggungjawab pekerjaan seefisien dan seefektif mungkin. Yang pasti dari hasil kegiatan tersebut, atasan perlu mengetahui apa yang menjadi faktor penyumbang kepada kinerja pegawai yang baik. Rivai (2012:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Masalah kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga tidak terlepas dari target kerja yang harus terpenuhi. Kinerja pegawai akan dikategorikan baik jika target kerja dapat terealisasi sesuai yang ditargetkan setiap tahunnya, begitu juga sebaliknya jika target kerja tidak terpenuhi maka kinerja pegawai dapat dikatakan belum baik. Untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai maka banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu diantaranya adalah *empowerment* atau pemberdayaan. Dimana pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para pegawai. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Pegawai yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang berkualitas. Pegawai yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi kerja suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Pemberdayaan dilakukan di dalam organisasi dengan fokus pada penyediaan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, pegawai diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara atasan dan bawahan sehingga para pegawai dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi.

Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, juga perlu diperhatikan juga efikasindiri atau *self efficacy* dari para pegawai. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura (1985) dalam Gardner dan Pierce, (2016:88), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Sejumlah penelitian menemukan bahwa efikasi diri merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Seperti yang ditunjukkan dari hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri terhadap kinerja. Penelitian dari Bandura (2013:78) juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penetapan tujuan, efikasi diri terhadap kinerja. Demikian pula hasil penelitian dari Bounchad (2012), yang menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap *cognitive performance* ketika *subject* mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang sama. Fenomena tentang efikasi diri pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga diantaranya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih kurang, kreativitas dan inovasi pegawai dalam bekerja masih belum optimal.

Selanjutnya untuk melihat kinerja pegawai tidak terlepas dari budaya organisasi yang ada di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Penelitian dari Jatilaksono, Raditya (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta, dengan besar pengaruh sebesar 38,12% dan penelitian dari Muchtar (2014:143), menyatakan besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen sebesar 34,20%. Kedua penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang kecil, oleh karena itu masih diperlukan penelitian lanjutan. Teori dari Hasibuan (20126:56), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan organisasi. Juga ditegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2015:88) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, yang dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik *(founders)* untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh pegawai. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi pegawai (misalnya, memperhatikan dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportivitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Fenomena tentang budaya organisasi di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga Natal diantaranya masih kurangnya kemauan pegawai untuk berkompetisi dalam pelaksanaan tugas dan masih belum optimalnya koordinasi dalam mendukung mekanisme *teamwork* dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Sedangkan alasan teoritis yang dapat dikemukakan mengapa penelitian ini menggunakan determinasi variabel *empowerment, self eficacy* dan budaya organisasi sebagai variabel bebas adalah teori yang dikemukakan oleh Rivai (2012), Robbins (2012), Handoko (2013), Siagian (2014) dan Mangkunegara (2015), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Mangkunegara (2015:77) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sementara Sedarmayanti (2017:84) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Colquitt *et al.*, (2012:221) mengemukakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu : (1) perilaku tugas, (2) perilaku moral, dan (3) perilaku menentang. Perilaku tugas adalah perilaku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasi sumber organisasi dalam kebajikan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk sukarela dari pegawai untuk berkontribusi pada organisasi memperbaiki kualitas secara keseluruhan. Contoh bekerja melampaui tugas formal, berusaha tanpa mengharapkan imbalan, mencintai organisasinya. Sedangkan perilaku menantang adalah perilaku pegawai dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat berganntung kepada kinerja pegawainya. Menurut Eddy Papilaya yang dikutip oleh Zubaedi (2017:18), bahwa pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan mendorong, memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Zubaedi, bahwa Ginandjar (2016:145), menyatakan bahwa

pemberdayaan adalah suatu upaya untuk membangun daya itu, dengan cara mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.

Setiap pegawai perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat mengembangkan diri dalam menyelesaikan berbagai tugas dan tanggap terhadap perkembangan lingkungan Pemberdayaan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari manajer kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharinginformasi dan pengetahuan untuk memandu pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Bandura (2013:65) efikasi diri adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi. Kemampuan individu tersebut harus dilatih dan di atur secara efektif untuk mencapai tujuan individu. Hal ini Bandura menyebutnya dengan efikasi diri- karena menurut Bandura memiliki kemampuan berbeda dengan mampu mengorganisasikan strategi yang sesuai dengan tujuan serta menyelesaikan strategi tersebut dengan baik walaupun dalam keadaan yang sulit.

Penelitian yang dilakukan Gibson (1976) menyatakan individu sering mengalami kegagalan meskipun mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kemampuan untuk melakukannya. Berdasarkan hasil penelitian Kennia (20128) menyimpulkan definisi efikasi diri- yaitu konsep yang secara spesifik mengontrol keyakinan pada kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan tujuan tertentu. Menurut Bandura & Jourden (1991) keraguan dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki individu sehingga kemampuan tersebut tidak muncul, karena keraguan tersebut dapat melemahkan keyakinan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Bandura (2033:143) keyakinan merupakan salah satu regulasi diri yang menentukan seberapa bagus kemampuan yang dimiliki, dilatih secara terus menerus. Hal ini berkontribusi dalam mencapai suatu keberhasilan. Handoko (2013:143) mengemukakan bahwa budaya adalah pemograman mental kolektif. Sebagai pemograman mental kolektif, maka budaya sukar berubah. Kalau memang terjadi perubahan pola pikir, perubahan tersebut akan terjadi perlahan-lahan, karena telah terkristalisasi kedalam lembaga yang mereka bangun bersama. Sudaryono (2017:144) juga berpendapat bahwa elemen budaya terdiri lapisan dalam yang merupakan *core value* dan lapisan luar berupa *artifacts. The core of culture* adalah *value* yang dimanifestasikan dalam bentuk "*practices*" dan terdiri dari *symbols, heroes*, dan *ritual.*

Sejumlah ahli telah menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan organisasi untuk membangun kinerja ekonomi dan kinerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Karena budaya organisasi merupakan norma yang dapat mengarahkan perilaku pegawai organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2011:111) bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pegawai organisasi. Setiap pegawai akan berprilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan. Pengertian lain sebagaimana disebutkan Rivai (2012:124) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sesuai uraian di atas maka jelaslah bahwa kultur organisasi dapat dipahami dengan ketentuan bahwa kultur organisasi tidak terbentuk begitu saja melainkan mencerminkan masa lalu organisasi karena pada mulanya kultur organisasi diciptakan oleh para pendiri organisasi yang bersangkutan, kultur organisasi memerlukan institusionalisasi dalam arti bahwa harus ada upaya sadar untuk melestarikan kultur tersebut sehingga usianya lebih lama dari usia siapapun dalam organisasi yang bersangkutan, para pegawai organisasi perlu memahami kultur organisasi dimanapun dia berada yang berarti bahwa manajemen perlu menciptakan suatu program sosialisasi sehingga setiap orang dalam organisasi memahami sejarah organisasi, tradisinya, kebiasaan-kebiasaannya, ritus-ritus yang dipraktekkan, simbol-simbol status yang digunakan dan gaya berperilaku yang wajar dan diharapkan untuk ditampilkan. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi suatu organisasi dilestarikan sebagaimana yang ditampilkan oleh setiap organisasi. Adanya perbedaan nilai-nilai fundamental yang ada dalam setiap organisasi mempengaruhi perbedaan budaya dan hasil kerja antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga yang berjumlah 34 orang dimana peneliti tidak dihitung sebagai populasi.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	7
2	Bidang Pengelolaan, Layanan dan Pelestarian Bahan Perpustakaan	8
3	Bidang Pengembangan Perpustakaan, Pemberdayaan Kegemaran Membaca dan Penyelenggaraan Kearsipan	9

4	Tenaga Harian Lepas	10
	Jumlah	34

Sumber : Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, 2021

Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

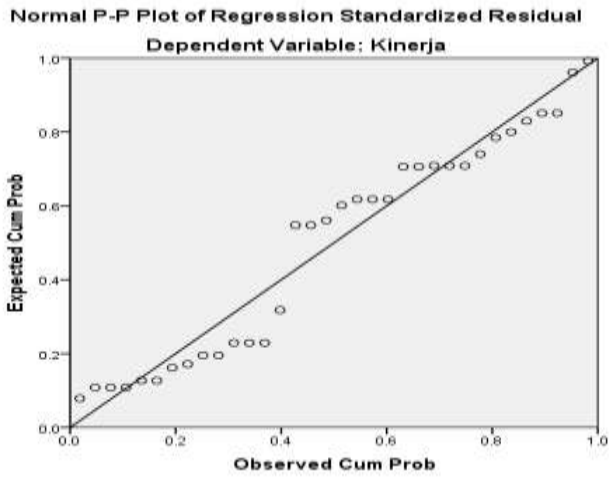
Tabel 2. Kerangka sampel pegawai

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	7
2	Bidang Pengelolaan, Layanan dan Pelestarian Bahan Perpustakaan	8
3	Bidang Pengembangan Perpustakaan, Pemberdayaan Kegemaran Membaca dan Penyelenggaraan Kearsipan	9
4	Tenaga Harian Lepas	10
	Jumlah	34

Sumber : Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, 2021

PEMBAHASAN DAN HASIL

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

Menurut Duwi Priyatno (2012:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan	0.640	1.563
Efikasi diri	0.689	1.452
Budaya organisasi	0.901	1.110

a. *Dependent Variable* : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.640, 0.689, dan 0.901, hal ini menunjukan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflantion Factorrs* (VIF) sebesar 1.563, 1.452, dan 1.110, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10

dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Duwi Priyatno (2012:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test).

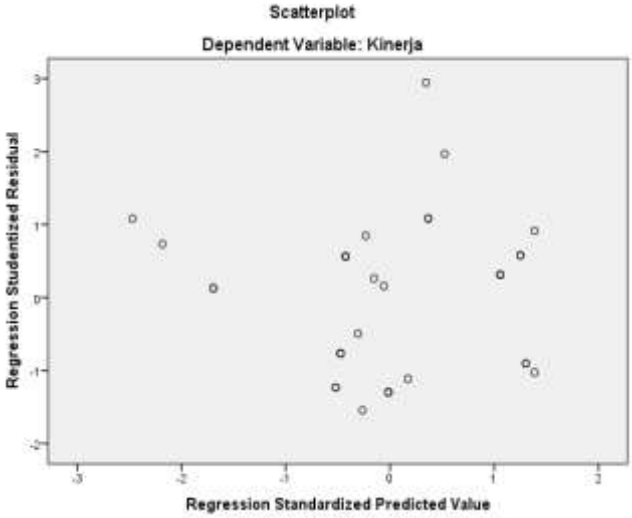
Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	*Change Statistics*					*Durbin-Watson*
	R Square Change	*F Change*	df1	df2	*Sig. F Change*	
1	.559	12.669	3	30	.000	2.019

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.019, nilai ini berada pada kisaran -2 < DW < +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Duwi Priyatno (2012:158) menyebutkan heteroskedastisitas dimana dalam model regresi tejadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	10.011	5.733		1.746	.091
Pemberdayaan	.395	.124	.484	3.193	.003
Efikasi diri	.229	.122	.275	2.885	.007
Budaya organisasi	.136	.100	.174	2.362	.008

Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 10.011 + 0.395X_1 + 0.229X_2 + 0.136X_3 + e}$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

1) Nilai kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 10.011, yang mana nilai dari variabel dari variabel pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi diabaikan.
2) Nilai koefisien regresi X_1 (pemberdayaan) mempunyai nilai positif yaitu 0.395, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.
3) Nilai koefisien regresi X_2 (efikasi diri) mempunyai nilai positif yaitu 0.229, hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.
4) Nilai koefisien regresi X_3 (budaya organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.136, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

Tabel 6. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	10.011	5.733		1.746	.091
Pemberdayaan	.395	.124	.484	3.193	.003

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.193. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α:0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 34 – 2 = 32. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.193 > 2.036) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai α:0.05 yaitu 0.003 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pemberdayaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 0.484 atau 48.40%.

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

Tabe 7. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	10.011	5.733		1.746	.091
Efikasi diri	.229	.122	.275	2.885	.007

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.885. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α:0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 34 – 2 = 32. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.885 > 2.036) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai α:0.05 yaitu 0.007 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel efikasi diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 0.275 atau 27.50%.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

Tabel. 8. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	*Std. Error*	*Beta*		
(Constant)	10.011	5.733		1.746	.091
Budaya organisasi	.136	.100	.174	2.362	.008

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.362. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α:0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan DK = n – 2, atau 34 – 2 = 32. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.036. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.362 > 2.036) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai α:0.05 yaitu 0.008 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 0.174 atau 17.40%.

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	189.771	3	63.257	12.669	.000[a]
	Residual	149.788	30	4.993		
	Total	339.559	33			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12.669. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α:0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau 4 – 1 = 3, dan jumlah sampel dikurang 4 atau 34 – 4 = 30. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.330. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12.669 > 3.330) dan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai R*square*.

Tabel 10. Pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Esdiriate*
1	.748[a]	.559	.515	2.23448

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.559. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 55.90%, sedangkan sisanya sebesar 44.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga dapat diterangkan oleh variabel pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi sebesar 55.90%, sedangkan sisanya sebesar 44.10% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti gaji, fasilitas efikasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel pemberdayaan secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Sudarmadji, Adji. (2006), dan Sudarusman, Eka (2004) yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pada saat pemberdayaan dilakukan dengan baik, maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, begitu juga sebaliknya jika pemberdayaan pegawai dilaksanakan tidak baik, maka kinerja pegawai akan turun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Hal tersebut berarti bahwa pimpinan perlu memberikan kesempatan yang lebih luas kepada bawahan yang berkeinginan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan ataupun untuk menempuh studi lebih lanjut, karena dari hasil penelitian untuk variabel pemberdayaan pegawai, yang skornya rendah adalah pada dimensi kemampuan pegawai, terutama pada indikator kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel efikasi diri secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Bandura (2013:78) dan Bounchad (2012), yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pada saat efikasi diri pegawai dalam bekerja baik, maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, begitu juga sebaliknya jika efikasi diri pegawai dalam bekerja tidak baik, maka kinerja pegawai akan turun. Hal ini jelas terlihat pada rendahnya persepsi pegawai terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang secara nyata mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, sehingga mengakibatkan jumlah target kerja yang diberikan oleh organisasi selalu tidak dapat terpenuhi (bekerja tidak sesuai harapan) serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi. Sedangkan tingkat efikasi diri yang baik ditunjukkan pada keyakinan pegawai pada kemampuannya melaksanakan tugas yang mempengaruhi kinerja, dimana pegawai selalu patuh terhadap prosedur yang ditetapkan organisasi dan selalu dapat bekerjasama dengan sesama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Jatilaksono, Raditya (2016), dan Muchtar (2014:143) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya pada saat budaya organisasi tercipta dengan baik, maka kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak baik, maka kinerja pegawai akan turun. Budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan adanya inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Adanya pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Adanya dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Budaya organisasi efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Pemberdayaan , efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosda Karya, Bandung

Abi Sujak (2010), Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi, Rajawali Pers, Jakarta

Bandura, Albert & Locke, Edwin. A. (2013).Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No. 1, 87-99

Barker, Alan (2012), Mengelola Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Jakarta.

Colquitt, Jason A., Lepine, Jeffery A. & Wesson, Michael J. (2012). Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York : McGraw-Hill/Irwin

Dessler, Garry (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.

Edy Sutrisno, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia,Kencana PernadaMedia Group

Edi Suharto (2009), Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, (Bandung: PT Rafika Aditama

Fahmi, Irham (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya.Bandung:Alfabeta

Ginandjar Kartasasmitha (2016), Pembangunan Untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan, (Jakarta: PT Pusaka Cisendo

Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, (2011), Managing Human Resources, International Edition. Prentice Hall International, Inc

Handoko (2013), Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFEYogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Jatilaksono, Raditya (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Thesis, Fakultas Ekonomi

Mangkunegara AP, (2015), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung

Mangkuprawira, Sjafri, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik, Ghalia Indonesia,Jakarta.

Maskur, (2010), Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Fleksibilitas Organisasi dan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Kota Makassar. Tesis Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang

Muchtar Adama (2014), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Bagian Subag Umum, Subag Keuangan, Subag PEP, Dikmen dan PNF Orseni, FE. UNDIP, Semarang.

Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Crea Cipta Cemerlang Surabaya", Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 4.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Robbins Stephen, (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge (2012), Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Rush Michel, Althoff, Phillip (2015). Pengantar Sosiologi Politik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Samsudin, Sadili. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV. Pustaka Setia

Santoso, Singgih (20124), SPSS Statistik Parametrik, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.

Sedarmayanti (2017), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Refika Aditama, Bandung

Siagian, Sondang. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara

Soepardjo, Tanisa Arsya dan Nugrohoseno, Dwiarko.(2014)."Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. NAV Jaya Mandiri Surabaya", Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 4.

Sudaryono (2017), Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus, Pernerbit CAPS, Yogyakarta

Sudarmadji, Adji. (2006), Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Sebuah Studi di Sekretariat Kabupaten Pekalongan). Thesis STIKUBANK

Suharto Bambang F (2007) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor BRI Cabang Kudus. Thesis STIKUBANK

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta

Triton PB (20126), SPSS 13.00 Terapan, Riset Statistik Parametrik, Andi, Yogyakarta

Tiqwani, Rerry dan Tri Wijayanti W, Dewie. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Inovatif terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sakti Jaya Perkasa Surabaya", Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 2 Nomor 3

Zubaedi, Wacana Pembangunan Alternatif (2017), Ragam Perspektif Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat, (Yogyyakarta: Ar-Ruzz Media