

PENGARUH PEMBERDAYAAN, SIKAP KERJA, EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN

¹Betty, ²Julianto Sembiring, ³Muhammad Fadhlansyah Nasution, ⁴M.Syarizal Lubis, ⁵Tuahta Ginting
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹betty.mm@gmail.com, ²julianto.smbring@gmail.com, ³mhd.fadhlansyah@gmail.com, ⁴syarizal.lbs@gmail.com, ⁵tuahta.ginting@gmail.com

ABSTRACT

Problem of this study what is influence of empowerment on performance. What is influence of work attitude on performance. What is influence of self efficacy on performance. What is influence of organization culture on performance. What is influence empowerment, work attitude, 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 work attitude 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, work attitude, self efficacy and organization culture on performance. Sample in the study is 74 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate empowerment has a positive and significant effect on performance. Work attitude has a positive and significant effect on performance. Self efficacy has a positive and significant effect on performance. Organization culture has a positive and significant effect on performance. Empowerment, work attitude, self efficacy and organization culture has a positive and significant effect on performance.

Keywords : Empowerment, Work attitude, Self efficacy, Organization culture, Performance.

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja 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, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Pemberdayaan, Sikap kerja, Efikasi diri, Budaya organisasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan Unit Pelaksana Teknis dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas

sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 35 Tahun 2012 tentang organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Utama untuk melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan di

pelabuhan yang diusahakan secara komersial dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut

Guna mewujudkan tugas dan fungsinya Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan harus mempunyai sumber daya manusia (pegawai) dengan kinerja yang baik. Dimana kinerja merupakan akumulasi hasil akhir dari semua kegiatan seseorang yang ada di organisasi. Kegiatan tersebut bisa berupa tercapainya target kerja yang diemban dalam satu periode, atau dapat pula mengemban tanggungjawab pekerjaan seefisien dan seefektif mungkin. Untuk mengungkap permasalahan tentang kinerja pegawai, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil kerja pegawai baik ditinjau dari sisi kualitas dan kuantitas hasil kerja masih perlu perhatian, karena masih ada proses pelayanan administrasi yang terkesan masih lamban karena adanya birokrasi dan kemampuan pegawai yang belum optimal.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan perlu mengatasinya dengan cara memberdayakan kemampuan pegawai seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai. Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para pegawai. Dimana kreativitas merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Pegawai yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang berkualitas. Pegawai yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi kerja. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Pemberdayaan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan difokuskan pada penyediaan jasa pelayanan dari pegawai. Melalui konsep ini, pegawai diharapkan mempunyai 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 kinerja organisasi. Hasil penelitian

dari Arifudin et.al (2018) menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian dari I Putu Magna Anuraga et.al (2017), dan Hasan Tutar et.al (2011) menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu tersebut masih terdapat hasil yang tidak konsisten sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Sikap kerja sehari-hari dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Karena sikap kerja merupakan tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar pegawai ataupun atasan dapat mengakibatkan terabaikannya sikap kerja. Hasil penelitian terdahulu dari Chres F.P Laoh et.al (2016), Famella et.al (2015), Fonny Corryda Rahayu (2013), dan Alias et.al (2018), kesemuanya menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian terdahulu dari Rd. Kresna et.al (2017), menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak terhadap kinerja. Tidak konsistennya dari penelitian terdahulu tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Selain program pemberdayaan dan sikap kerja, maka faktor efikasi diri juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dimana efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pegawai pada saat kemampuan mereka dalam melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Ketika seorang pegawai merasa bahwa dirinya tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki. Sehingga memunculkan suatu persepsi bahwa tugas yang dihadapinya dianggap sulit tanpa mengetahui kemampuan yang ada dalam dirinya. Hal tersebut akan membuat seorang pegawai untuk menghindari tugas yang sulit dan lebih memilih untuk mengerjakan tugas yang lebih mudah. Keadaan tersebut mencerminkan rendahnya efikasi diri yang dimiliki sehingga akan berdampak pada

rendahnya kinerja seorang pegawai. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang rendah diantaranya memiliki ciri-ciri seperti lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali efikasi dirinya ketika menghadapi kegagalan, tidak yakin bisa menghadapi masalah, menghindari masalah yang sulit, mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah, ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya, serta aspirasi dan lemah untuk berkomitmen pada tugas. Sejumlah penelitian menemukan bahwa efikasi diri merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Akan tetapi masih terdapat riset gap tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Sugmawati, Tri Wulida Afrianty (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Rizki, D. (2016), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasegar, R. G. (2013), dan Ifa Amaliya (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya riset gap ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Selanjutnya untuk melihat kinerja pegawai tidak terlepas dari budaya organisasi yang ada di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Teori dari 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. Beberapa penelitian terdahulu menarik kesimpulan budaya organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja. Penelitian terdahulu dari Arifudin et.al (2018), Jatilaksono (2016), Maskur, (2010), Muchtar Adama (2014), Pranoto (2014), Soepardjo et.al (2014), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya kesenjangan dari penelitian terdahulu tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 2) Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 4) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 5) Apakah ada pengaruh pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan pada studi empiris dan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

- 2) Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 5) Pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 74 orang, dimana Kepala Kantor dan peneliti tidak dihitung sebagai populasi.

Tabel 1. Kerangka populasi pegawai berdasarkan bagian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Seksi Rencana & Program	6
2	Seksi Desain & Pembangunan	7
3	Seksi Analisa, Evaluasi & Tarif	5
4	Seksi Lalu Lintas & Angkutan Laut	19
5	Seksi Fasilitas & Pengawasan Operasional Pelabuhan	8
6	Seksi Bimbingan Usaha & Jasa Kepelabuhan	8
7	Sub Bagian Keuangan	7
8	Sub Bagian Kepegawaian & Umum	9
9	Sub Bagian Hukum & Humas	5
Jumlah		74

Sumber: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:57), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Tabel 2. Kerangka sampel pegawai berdasarkan bagian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Seksi Rencana & Program	6
2	Seksi Desain & Pembangunan	7
3	Seksi Analisa, Evaluasi & Tarif	5
4	Seksi Lalu Lintas & Angkutan Laut	19
5	Seksi Fasilitas & Pengawasan Operasional Pelabuhan	8
6	Seksi Bimbingan Usaha & Jasa Kepelabuhan	8
7	Sub Bagian Keuangan	7
8	Sub Bagian Kepegawaian & Umum	9
9	Sub Bagian Hukum & Humas	5
Jumlah		74

Sumber: Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, 2021

2.3. Uji Kualitas Data

2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output Pearson Correlation*, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka indikator yang digunakan dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka indikator yang digunakan dinyatakan tidak valid

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel pemberdayaan

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{1.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{1.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel sikap kerja

Variabel	Nilai	Keterangan
----------	-------	------------

	signifikansi	
X _{2.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{2.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2.1}-X_{2.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel efikasi diri

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{3.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{3.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 5. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3.1}-X_{3.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai $\alpha : 0.05$ atau (< 0.05).

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X _{4.1}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.2}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.3}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.4}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.5}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.6}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.7}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.8}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.9}	0.000 < 0.05	Valid
X _{4.10}	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X₄ yaitu (X_{4.1}-X_{4.10}) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai α : 0.05 atau (< 0.05)

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel kinerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Y ₁	0.000 < 0.05	Valid

Y ₂	0.000 < 0.05	Valid
Y ₃	0.000 < 0.05	Valid
Y ₄	0.000 < 0.05	Valid
Y ₅	0.000 < 0.05	Valid
Y ₆	0.000 < 0.05	Valid
Y ₇	0.000 < 0.05	Valid
Y ₈	0.000 < 0.05	Valid
Y ₉	0.000 < 0.05	Valid
Y ₁₀	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai α : 0.05 atau (< 0.05)..

2.4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari setiap pertanyaan dalam kehandalannya guna mengukur suatu variabel dalam penelitian. Suatu indikator dari suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel pemberdayaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.785	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	38.4865	12.993	.191	.799
X _{1.2}	38.3108	12.135	.460	.766
X _{1.3}	37.6757	12.167	.454	.767
X _{1.4}	37.8649	10.584	.500	.765
X _{1.5}	38.1351	11.845	.363	.781
X _{1.6}	37.5676	12.331	.503	.764
X _{1.7}	37.4730	12.006	.455	.767
X _{1.8}	37.5676	11.756	.682	.746
X _{1.9}	37.6892	11.505	.471	.765
X _{1.10}	37.4730	11.732	.692	.745

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 8 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₁ yaitu (X_{1.1}-X_{1.10})

keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.785 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel sikap kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.895	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2,1}	40.9054	12.087	.706	.880
X _{2,2}	41.2027	11.643	.776	.875
X _{2,3}	41.1216	13.643	.379	.901
X _{2,4}	40.8378	13.042	.699	.884
X _{2,5}	41.2297	12.152	.647	.885
X _{2,6}	40.9054	12.087	.706	.880
X _{2,7}	40.9730	11.944	.714	.880
X _{2,8}	41.2297	12.837	.633	.886
X _{2,9}	41.1892	13.361	.465	.896
X _{2,10}	41.0000	12.630	.703	.882

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 9 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₂ yaitu (X_{2,1}-X_{2,10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.895 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas variabel efikasi diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.832	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3,1}	38.6757	8.962	.730	.800
X _{3,2}	38.6351	9.139	.472	.822
X _{3,3}	38.3919	9.776	.335	.833
X _{3,4}	39.0000	8.986	.410	.832
X _{3,5}	38.6757	8.962	.730	.800
X _{3,6}	38.5541	9.401	.327	.840
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3,7}	38.9730	9.862	.277	.840
X _{3,8}	38.3378	8.939	.641	.805
X _{3,9}	38.4730	8.417	.827	.786
X _{3,10}	38.6757	8.962	.730	.800

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 10 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₃ yaitu (X_{3,1}-X_{3,10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.832 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.813	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{4,1}	38.3243	13.126	.328	.817

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{4,2}	38.2297	12.837	.515	.795
X _{4,3}	37.6622	13.350	.408	.805
X _{4,4}	37.7973	11.397	.527	.797
X _{4,5}	38.0811	12.760	.379	.812
X _{4,6}	37.5135	13.103	.551	.794
X _{4,7}	37.3919	13.063	.420	.804
X _{4,8}	37.5135	12.527	.726	.778
X _{4,9}	37.5676	12.194	.569	.788
X _{4,10}	37.4324	12.468	.737	.777

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 11 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel X₄ yaitu (X_{4,1}-X_{4,10}) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.820 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 12. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.835	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	39.0811	8.980	.727	.803
Y ₂	38.9865	9.575	.460	.826
Y ₃	38.8514	9.827	.365	.835
Y ₄	39.4054	8.957	.452	.832
Y ₅	39.0811	8.980	.727	.803
Y ₆	38.9865	9.548	.322	.845
Y ₇	39.3784	9.855	.322	.840
Y ₈	38.7703	9.275	.576	.816
Y ₉	38.9054	8.635	.791	.795
Y ₁₀	39.0811	8.980	.727	.803

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

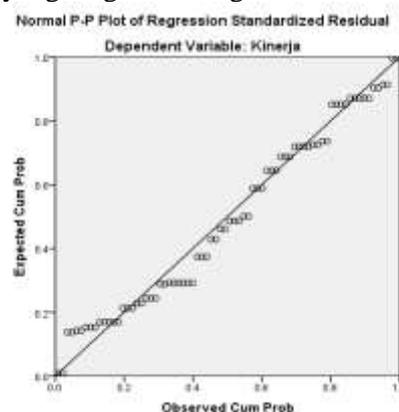
Dari hasil Tabel 12 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6 , maka seluruh item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y₁-Y₁₀) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar $0.835 > 0.6$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji asumsi klasik yang merupakan salah satu syarat sebelum dilakukannya pengujian terhadap nilai korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS vs. 22.0 for Windows. Beberapa hasil uji asumsi klasik tersebut antara lain :

2.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik.



Gambar 1. Grafik uji normalitas data

Pada grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Maka, dalam uji ini data penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

Selain itu, untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila $p > 0,05$.

Tabel 13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pemberdaya an	Sikap	Efikasi	Budaya	Kinerja
N	74	74	74	74	74
Mean	41.4324	45.351	43.391	41.391	43.391
Normal Parameters ^{a,b}		4	9	9	9
Std. Deviation	4.13167	3.5709	2.8032	4.2581	3.3508
Most Extreme Absolute Differences	.195	.137	.189	.213	.208
Positive	.195	.096	.157	.213	.208
Negative	-.181	-.137	-.189	-.190	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z	1.677	1.181	1.624	1.831	1.792
Asymp. Sig. (2-tailed)	.107	.123	.110	.102	.103

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan sebaran skor X_1 adalah normal (KS-Z = 1.677; $p = 0.107$), variabel X_2 adalah normal (KS-Z = 1.181; $p = 0.123$), variabel X_3 adalah normal

(KS-Z = 1.624; $p = 0.110$), dan untuk variabel X_4 juga normal (KS-Z = 1.792; $p = 0.103$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi normalitas data sebarannya terpenuhi.

2.5.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 14. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan	0.813	1.230
Sikap kerja	0.791	1.265
Efikasi diri	0.718	1.392
Budaya organisasi	0.950	1.053

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 14 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.813, 0.791, 0.718, 0.950; dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.230, 1.265, 1.392,

1.053, dimana nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.5.3. Uji Autokorelasi

Tabel 15. Uji autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.636	30.194	4	69	.000	2.046

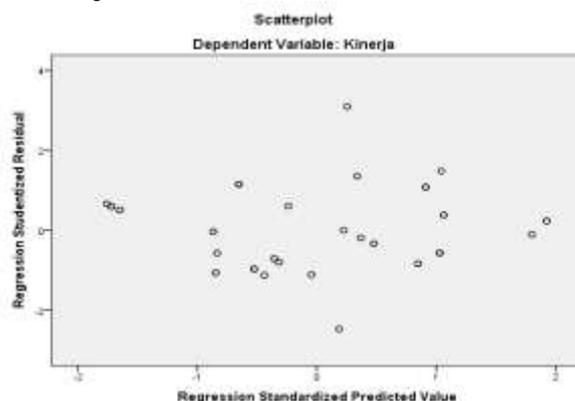
a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.21 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.046, nilai

ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

2.5.4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

2.6. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti baik itu secara partial, maupun secara simultan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-7.118	4.677		-1.522	.133
Pemberdayaan	.169	.065	.208	2.585	.012
Sikap kerja	.425	.077	.453	5.544	.000
Efikasi diri	.295	.102	.247	2.884	.005
Budaya organisasi	.276	.059	.351	4.718	.000

a. Predictors : (constant), Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri, Budaya organisasi

b. Dependent variable : Kinerja

2.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan dengan jumlah sampel ($n = 74$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.993. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar $b_4 = 0.276$, dan memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 4.718 lebih besar dari nilai t_{tabel} , atau ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4.718 > 1.993$). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi $b_4 \neq 0$ dan nilai probabilitas t_{hitung} lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($Sig\ t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.6.2. Pengaruh Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ atau $0.000 > 0.05$, maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, dimana $k =$ jumlah variabel (bebas + terikat) dan $n =$ jumlah

observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(5 - 1) = 4$ dan $(74 - 5) = 69$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.12.

Tabel 17. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.627	4	130.407	30.194	.000 ^b
	Residual	298.009	69	4.319		
	Total	819.635	73			

a. Predictors : (constant), Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri, Budaya organisasi

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 17 di atas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($30.194 > 2.54$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

2.7. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 18. Hasil uji determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.615	2.07821

a. Predictors : (constant), Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri, Budaya organisasi

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 18 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.636. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan sebesar 63.60%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dapat diterangkan oleh variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi sebesar 63.60%, sedangkan sisanya sebesar 36.40% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal (yang

berasal dari dalam diri individu/pegawai) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi) seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

2.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 19. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-7.118	4.677		-1.522	.133
Pemberdayaan	.169	.065	.208	2.585	.012
Sikap kerja	.425	.077	.453	5.544	.000
Efikasi diri	.295	.102	.247	2.884	.005
Budaya organisasi	.276	.059	.351	4.718	.000

a. Predictors : (constant), Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri, Budaya organisasi

b. Dependent variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 19, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -7.118 + 0.169X_1 + 0.425X_2 + 0.295X_3 + 0.276X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- 1) Nilai konstanta/intersep sebesar -7.118 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -7.118, dalam kata lain bahwa nilai kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan tanpa pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi adalah -7.118.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (pemberdayaan) mempunyai nilai positif yaitu 0.169, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel pemberdayaan dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.169.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (sikap kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.425, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel sikap kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.425.
- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (efikasi diri) mempunyai nilai positif yaitu 0.295, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel efikasi diri dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.295.

Nilai koefisien regresi X_4 (budaya organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.276, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel budaya organisasi dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.276.

3. Evaluasi Data

3.1. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pemberdayaan yang ada di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan jika dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja. Begitu juga

sebaliknya jika pemberdayaan tidak baik dilaksanakan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari I Putu Magna Anuraga et.al (2017), dan Hasan Tutar et.al (2011) menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika sikap kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari dapat saling menghargai, mau menerima saran dari orang lain dan mau bekerjasama dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Akan tetapi jika sikap pegawai dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Chres F.P Laoh et.al (2016), Famella et.al (2015), Fonny Corryda Rahayu (2013), dan Alias et.al (2018), kesemuanya menarik kesimpulan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika efikasi diri pegawai dalam bekerja baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika efikasi diri pegawai tidak baik maka akan menurunkan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Dwi Sugmawati, Tri Wulida Afrianty (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja.

3.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang tercipta dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika budaya organisasi tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Arifudin et.al (2018), Jatilaksono (2016), Maskur, (2010), Muchtar Adama (2014), Pranoto (2014), Soepardjo et.al (2014), kesemuanya menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3.5. Pengaruh Pemberdayaan, Sikap Kerja, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi, maka akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel pemberdayaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 2) Variabel sikap kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 3) Variabel efikasi diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- 4) Variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

- 5) Variabel pemberdayaan, sikap kerja, efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

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
- Alias dan Serling Serdang (2018), Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 1 No. 1, Oktober 2018
- Arifudin Aldisa, Brasit Nursin dan Dian Parawansa (2018), Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke, Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Vol 1, No. 3.
- Barker, Alan (2012), Mengelola Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Jakarta.
- Ches F.P Laoh, Bernhard Tewal, dan Sem G Oroh (2016), Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Jurnal Berkala Ilmiah, Vol 16 No. 04.
- Dessler, Garry (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Dwi Sugmawati, Tri Wulida Afrianty (2018), Pengaruh Self Efficacy Terhadap In-Role Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borobudur Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. 4.
- Edy Sutrisno, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Perdana Media Group
- Edi Suharto (2009), Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, (Bandung: PT Rafika Aditama
- Fahmi, Irham (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya. Bandung : Alfabeta
- Famella, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Ana Mufidah (2015), Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Jurnal Universitas Jember.
- Fonny Corryda Rahayu (2013), Pengaruh Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Agung Kencana Group Surabaya. Jurnal Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
- 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, BPFY Yogyakarta.
- Hasan Tutar, Mehmet Altinoz, Demet Cakiroglu (2011), *The effect of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employees*. African Journal on Business Management Vol. 5 No. 15 pp.6318-6329
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendra, K. (2010), Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di UNIMED, Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sinta Asih dan I Gede Riana (2017), Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanandengan, E-Jurnal Ekobis Universitas Udayana 6.9 (2017) :3291-3324.
- Ifa Amaliya (2018), Analisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta), <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/24156>.
- Jatilaksono, Raditya (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Thesis, Fakultas Ekonomi
- Kasegar, R. G. (2013). Pengembangak Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Jurnal MBA, 906-916.
- Mangkunegara AP, (2015), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 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.
- Rd. Kresna Yudi Kusumah, Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman (2017), Pengaruh Kompetensi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hashi Ramen Bar Dan Resto Cimahi, SPeSIA, Prosiding Manajemen, Vol. 3, No.2.
- Rizki, D. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen, 4 (3).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *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
- Sudaryono (2017), *Pengantar Manajemen : Teori dan Kasus*, Penerbit CAPS, Yogyakarta
- Soepardjo, Tanisa Arsyah 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.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Wulan Sari Girsang (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau Medan*, *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* (e-ISSN: 2477-0574 ; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 04, Issue. 02, May 2019.