

Efek *Empowerment*, *Self efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sri Endarti Halim

Institut Teknologi Nobel Indonesia Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh awak mobil tangki yang melayani SPBU Pertamina yang terhitung masih aktif bekerja di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar berjumlah 127 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga total sampel adalah 127 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26. Hasil penelitian menemukan bahwa *Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar.

Kata Kunci: Empowerment, Self-efficacy, Motivasi Kerja, Kinerja pegawai

Abstract

This study aims to examine the effect of Empowerment, Self-efficacy and work motivation on the performance of PT Pertamina (Persero) Makassar BBM Terminal employees. The population of this study were all tanker crews serving Pertamina gas stations who were still actively working at PT Pertamina (Persero) Makassar BBM Terminal, totaling 127 people. Sampling uses a saturated sample so that the total sample is 127 people. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of the IBM SPSS 26 program. The results of the study found that Empowerment, Self-efficacy and work motivation have a positive and significant impact on the performance of employees of PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar.

Keywords: Empowerment, Self-efficacy, work motivation, the performance

Copyright (c) 2022 Sri Endarti Halim

✉ Corresponding author : Sri Endarti Halim

Email Address : ummisrie79@nobel.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan sangat menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi. Dalam menjalankan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM), seorang pemimpin tidak hanya harus mengetahui potensi pegawainya, namun juga diharapkan mampu mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada (Asmara Indahingwati et al., 2020). Melalui desain yang tepat, diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan anggota perusahaan (Sutrisno, 2019). Perusahaan harus bisa mengatur karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga kinerja karyawan sangat mempengaruhi perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Zulkarnaen & Suwarna, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai target kerjanya.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *empowerment*. *Empowerment* atau pemberdayaan membuat atasan untuk mendorong karyawannya lebih percaya diri sendiri sehingga bisa dijalankan dengan baik oleh karyawan. Peran atasan dalam pemberdayaan ini bisa juga memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk membantu menyingkirkan hambatan-hambatan yang terjadi. Pemberdayaan adalah salah satu cara yang paling efektif untuk membantu karyawan (Leovani, 2016). Hal ini karena pemberdayaan merupakan bagian penting dalam bekerja. Setiap organisasi mempunyai program pemberdayaan masing-masing. Pemberdayaan yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan kerja, akan tetapi pemberdayaan yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

(Pusparini, 2018) dan (Astutik & Surjanti, 2018) hasil temuannya bahwa *empowerment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Laksono et al., 2021) yang penelitiannya menunjukkan *empowerment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini ditemukan ada perbedaan dan adanya risetgap penelitian.

Self efficacy sebagai salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Efikasi diri atau Self Efficacy menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka (Yanti, 2019). Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. *Self Efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kinerja karyawan yang optimal perlu *self efficacy* dalam pengembangannya, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu maka akan menimbulkan kemampuan dan keyakinan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya (Widodo et al., 2021). Sehingga perlu dilakukan oleh pihak manajemen untuk menerapkan sistem penilaian terhadap hasil kerja individu artinya jika dalam melakukan pekerjaan diselesaikan oleh kelompok, maka penilaian tidak hanya dilakukan dalam kelompok itu saja melainkan kepada individu juga dilakukan penilaian.

Penelitian (Ary & Sriathi, 2019) dan (Sari & Candra, 2020) menemukan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut berbeda dengan yang ditemukan oleh (Saputri & Lestariningsih, 2021) bahwa *self*

efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat risetgap dalam penelitian ini.

Selain *empowerment* dan *self efficacy*, variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Pentingnya motivasi dan pengembangan yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan suatu organisasi itu ke arah yang telah ditentukan oleh perusahaan (Akbar, 2018). Karena pengembangan dan motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Adha et al., 2019) dan (Syahputra et al., 2020) menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut berbeda dengan yang ditemukan oleh (Bahri, 2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat risetgap dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan pada PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian BBM yang mempunyai awak mobil tangki yang cukup banyak yang menjadi ujung tombak Pertamina dalam pelayanan dan menggerakkan roda perekonomian bangsa dan negara. Mengingat pekerjaan awak mobil tangki dilakukan secara kontinu dan terus-menerus menuntut kinerja pegawai yang optimal agar resiko kecelakaan kerja akibat kesalahan manusia, maupun lingkungan kerja dapat dihindari. Namun, faktanya masih banyak karyawan yang kurang percaya diri dan kurang termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian bersifat eksplanasi asosiatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui dan melihat hubungan variabel yang diteliti berdasarkan sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Populasi penelitian ini adalah seluruh awak mobil tangki yang melayani SPBU Pertamina yang terhitung masih aktif bekerja di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar berjumlah 127 orang. Karakteristik dari populasi ini bersifat heterogen berdasarkan tingkat pendidikannya, ada yang lulusan SD, SLTP, SLTA, SMK, D3 dan S1. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga total sampel adalah 127 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda agar mengetahui seberapa pengaruh variabel *empowerment* (X1), *self efficacy* (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada analisis regresi linier berganda ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

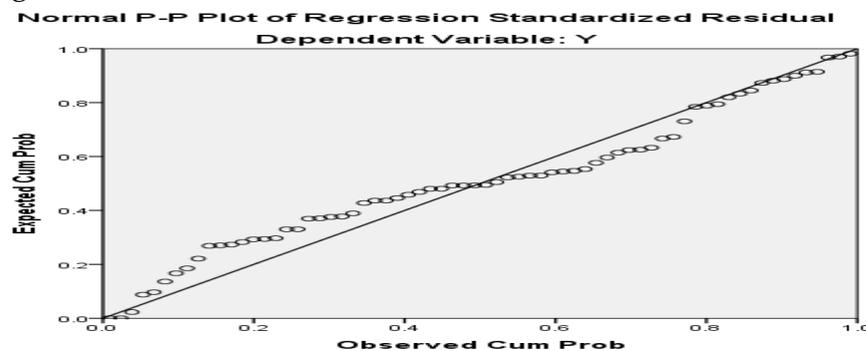
Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
α	: Konstanta
β_1	: Koefisien Regresi <i>empowerment</i>
X1	: <i>empowerment</i>
β_2	: Koefisien Regresi <i>self efficacy</i>
X2	: <i>self efficacy</i>
β_3	: Koefisien Regresi motivasi kerja
X3	: motivasi kerja
ε	: <i>error</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan P-P plot dari residual standar regresi untuk menguji normalitas untuk melihat pola regresi variabel dependen dan independent, terlepas apakah berpengaruh atau tidak.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

P-P Plot normal dari residual standar regresi yang ditunjukkan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan arah hamburan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi valid apabila memenuhi asumsi normalitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terputus. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF paling banyak 10 dan nilai tolerance paling sedikit 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Empowerment</i>	.716	1.062
<i>self efficacy</i>	.705	1.145
Motivasi kerja	.718	1.239

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel *empowerment*, *self efficacy* dan motivasi kerja lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, dan menunjukkan bahwa model persamaan regresi tidak memiliki gejala multikolinieritas, sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah hasil uji hipotesis klasik telah dilakukan dan hasil keseluruhan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah mengestimasi dan menginterpretasikan model regresi berganda. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berikut adalah Tabel 2 yang merupakan hasil uji regresi linier berganda berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.146	2.019		5.163	.000
1					
<i>Empowerment</i>	.412	.147	.420	2.523	.000
<i>Self efficacy</i>	.338	.216	.318	3.045	.000
Motivasi kerja	.460	.315	.309	2.196	.000

Sumber : Output SPSS 2022

Hasil uji regresi linear berganda yang ditampilkan tabel 2 menunjukkan nilai koefisien regresi yang terbentuk pada pengujian ini adalah:

$$Y = 3,146 + 0,412 X_1 + 0,338 X_2 + 0,460 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan nilai konstanta 3,146 dan menyatakan, jika variabel independen (*Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 3,146 satuan. Koefisien regresi pada variabel *Empowerment* sebesar 0,412. Hasil ini menyatakan jika variabel *Empowerment* bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 41,20% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang searah antara *Empowerment* (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi *Empowerment*, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik. Koefisien regresi pada variabel *Self efficacy* sebesar 0,338. Hasil ini menyatakan jika variabel *Self efficacy* bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 33,80% dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Hasil ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang searah antara *Self efficacy* (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi *Self efficacy*, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin baik. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,460. Hasil ini menyatakan jika variabel motivasi kerja bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 46,00% dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Hasil ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang searah motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Tujuan dari uji koefisien determinasi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kekuatan variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel bebas tersebut. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.493	.412	2.327

Sumber : Output SPSS, 2022

Tampilan hasil uji koefisien determinasi pada tampilan tabel 3 menunjukkan angka R sebesar 0,624 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan ketiga variabel independennya kuat sebesar 62,40%. Sedangkan nilai R square sebesar 0,493 atau 49,30% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja sebesar 49,30% sedangkan sisanya 50,70% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau tidak dengan mengetahui apakah *Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja secara individual memengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.146	2.019		5.163	.000
	<i>Empowerment</i>	.412	.147	.420	2.523	.000
	<i>Self efficacy</i>	.338	.216	.318	3.045	.000
	Motivasi kerja	.460	.315	.309	2.196	.000

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil di atas menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu *Empowerment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai variabel *Empowerment* memiliki nilai t sebesar 2,523 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa *Empowerment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, yaitu *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 3,045 variabel *Self efficacy* menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Kemudian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan nilai t sebesar 2,196 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

***Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin optimal *Empowerment* seorang karyawan maka kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar akan semakin meningkat. Melalui hasil ini maka penting bagi karyawan untuk melakukan pembuktian positif dalam pekerjaan sehingga akan tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Melalui hasil ini maka penting bagi PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar aktif dalam melakukan penguatan kepada karyawan dengan berbagai kegiatan yang memiliki banyak manfaat. Kemudian terus memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan mengedepankan kerja sama tim kerja. Pegawai pada PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar harus mendapatkan dukungan penuh dari organisasi untuk meningkatkan kemampuan melalui program pelatihan dengan mengikuti on the job training atau off the job training sesuai dengan pendelegasian kerja yang dilimpahkan kepada pegawai, serta memberikan sarana prasarana dan selanjutnya menetapkan morning talk yang dilaksanakan setiap minggu dengan pegawai untuk melakukan sharing pemecahan masalah yang terjadi saat menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Pusparini, 2018) dan (Astutik & Surjanti, 2018) yang hasil temuannya bahwa *empowerment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian (Laksono et al., 2021) yang menunjukkan *empowerment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Melalui hasil ini maka penting bagi karyawan untuk melakukan pembuktian positif dalam pekerjaan sehingga akan tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. *Self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar khususnya terkait dengan kemampuan yang dimiliki masih perlu terus ditingkatkan berhubung masih ada pegawai yang merasa belum yakin akan kemampuan yang mereka miliki, untuk itu pihak pimpinan sebaiknya selalu memupuk kepercayaan diri dari pegawainya melalui proses pelatihan maupun pendelegasian wewenang, di mana hal tersebut bisa meningkatkan *self efficacy* pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dari pegawai bersangkutan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Adha et al., 2019) dan (Syahputra et al., 2020) menemukan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan yang ditemukan oleh

(Bahri, 2019) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Melalui hasil ini maka penting bagi pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar untuk melakukan pembuktian positif dalam pekerjaan sehingga akan tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai karyawan diperlukan tingkat motivasi tinggi dengan motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil Penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Adha et al., 2019) dan (Syahputra et al., 2020) menemukan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan yang ditemukan oleh (Bahri, 2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dijelaskan diatas, dapat dikatakan bahwa variabel *Empowerment*, *Self efficacy* dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar. Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari hasil observasi juga menyatakan bahwa hampir seluruh karyawan setuju dengan *Self efficacy* yang ada di PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar dilihat dari kuesioner yang sudah diisi. Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT Pertamina (Persero) Terminal BBM Makassar.

Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Asmara Indahingwati, S. E., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306-313.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

- Laksono, Y. B., Nursaid, N., & Herlambang, T. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 18–28.
- Leovani, E. (2016). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 245–261.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Pusparini, A. C. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 38–50.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(1), 163–187.
- Yanti, A. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy, Locus of Control dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 268–283.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52.