

Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I

Jaya Putra Abdurrahman Nasution, Agustian Napitupulu, Popi Ardiansyah, Hannida Fatmi Nasution, Ahmad Syukri Lubis, Safrida*

Ekonomi, Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: Safrida@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: Safrida@fe.uisu.ac.id

Submitted: 21/10/2022; Accepted: 28/02/2023; Published: 28/02/2023

Abstrak—Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja 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 etos kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan 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 etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Pemberdayaan; Efikasi Diri; Etos Kerja; Kinerja

Abstract—The formulation of problem in this research how is influence of empowerment on performance. How is influence of self efficacy on performance. How is influence of work ethos on performance. How is influence of empowerment, self efficacy and work ethos on performance. The purpose of this research is for know influence and analyze of empowerment on performance. For know influence and analyze of self efficacy on performance. For know influence and analyze of work ethos on performance. For know influence and analyze of empowerment, self efficacy and work ethos on performance. The sample in this research is 30 employees, with data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The research result is empowerment variable influence positive and significant on performance. Self efficacy variable influence positive and significant on performance. Work ethos variable influence positive and significant on performance, empowerment, self efficacy and work ethos variable influence positive and significant on performance.

Keywords: Empowerment; Self Efficacy; Work Ethos; Performance

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan menimbulkan hak serta kewajiban negara yang harus dikelola dalam sistem pengelolaan negara sebagai salah satu wujud dari tujuan bernegara. Salah satu penunjang keberhasilan dalam pembangunan nasional yaitu dengan adanya pembangunan aparatur negara. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok keberhasilan suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dan pendorong sumber daya-sumber daya lainnya yang meliputi sumber daya modal, bahan baku atau bahan mentah, mesin-mesin atau peralatan, dan sebagainya. Oleh karena itu penting untuk mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Organisasi pasti menghendaki agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam hal ini organisasi harus menyadari bahwa kinerja yang maksimal tidak dapat timbul dengan sendirinya, melainkan harus didorong untuk diwujudkan. Oleh karena itu, organisasi seharusnya berupaya untuk menciptakan kondisi-kondisi yang dapat mendorong pegawainya melakukan pekerjaannya dengan baik. Salah satu organisasi atau instansi yang ada di Indonesia adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), termasuk yang ada di Kota Medan I, yang tugasnya adalah melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum negara, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagai kantor pemerintah yang bertugas melayani banyak satuan kerja (Satker), maka sumber daya manusia atau pegawai yang handal sangatlah diperlukan, karena pegawai yang handal ini diperlukan untuk melakukan pembinaan dan pendampingan atau bimbingan dalam pelaksanaan anggaran, pelaporan, dan aplikasi satuan kerja, khususnya untuk satuan kerja yang baru mendapat Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) terutama Satker Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Untuk itu kinerja dari para pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I harus selalu dimonitor dan ditingkatkan agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, maka peneliti melakukan pra survei dengan melakukan wawancara dengan Kepala Kantor, dan dari hasil wawancara tersebut peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai selama ini sudah dalam kategori baik, namun disatu sisi masih ada beberapa kelemahan seperti adanya birokrasi pemerintahan yang harus dijalankan tidak sesuai dengan prosedur yang ada sehingga proses administrasi menjadi lebih panjang dan penyaluran anggaran ke instansi terkait menjadi lebih

lama dari yang seharusnya, hal ini juga terlihat bahwa masih ada pegawai belum mampu dengan baik dalam memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam bekerja sehari-hari.

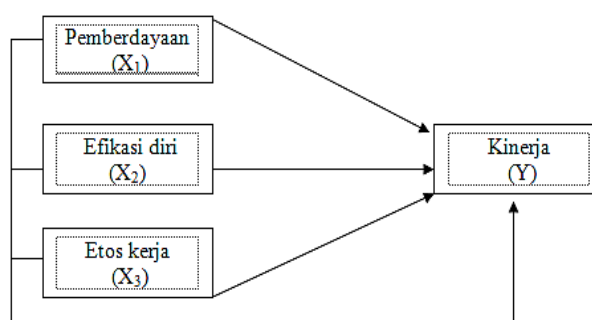
Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, maka pemberdayaan pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I harus dapat deprogram dan dijalankan dengan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan yang ada saat ini. (Hasibuan, Malayu, 2013), mengatakan pemberdayaan pegawai sebenarnya telah menjadi trend sebagai bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi masa depan (future oriented) demi kinerja pegawai (employee performance). Pegawai yang haus akan bentuk-bentuk pelayanan berkualitas, prima, dan memuaskan memberi tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki. Melalui usaha pemberdayaan pegawai sebagai bagian dari salah satu unsur sumber daya organisasi, maka dalam jangka panjang organisasi akan mampu secara optimal memanfaatkan sumber daya manusianya di tengah tuntutan pekerjaan saat ini. Hasil penelitian terdahulu dari (Aditya P ishah, Agus S. Soegoto, 2016) menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. (Fadzilah, 2006), dalam penelitiannya menarik kesimpulan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). I Putu (Kepemimpinan et al., 2017), juga menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikutnya hasil penelitian dari (Windy & Gusnati, 2012), menarik kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi. Fenomena tentang pemberdayaan pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I antara lain masih kurangnya visi dan misi yang dimiliki sebagian pegawai dalam menunjang target kerja yang menjadi beban dan tanggungjawabnya, dan masih belum efektifnya pelaksanaan program pemberdayaan pegawai karena adanya pandemi covid-19.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I adalah efikasi diri. Dimana efikasi diri atau self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya, (Handoko T, 2013). Efikasi diri juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki dari pada sesuatu yang benar secara objektif. (Cherian & Jolly, 2013) menyatakan bahwa efikasi diri mampu mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Efikasi diri juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal tersebut juga dikemukakan dari hasil penelitian (Fadzilah, 2006), (Handayani, 2008), (Indrawati, 2014), dan (Rahayuningsih et al., 2015). Efikasi diri dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu dari pegawai dalam bekerja sehari-hari. Efikasi diri yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya. Namun terdapat research gap penelitian dari (Kaseger, 2013) menemukan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Fenomena tentang efikasi diri pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I diantaranya masih ada pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan sehingga hal ini menjadi agak lambat nya capaian atau target kerja yang telah ditetapkan KPPN Medan I.

Selain pemberdayaan, efikasi diri, maka etos kerja tidak kalah penting harus diperhatikan dalam mendukung kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. (Sudarmanto, 2014), menyatakan etos kerja merupakan suatu semangat kerja dan perilaku positif yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Dimensi pada etos kerja meliputi rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan. Fenomena etos kerja di KPPN Medan I terletak pada dimensi pekerjaan sebagai amanah, panggilan dan ibadah. Hal ini dibuktikan bahwa masih ada pegawai yang belum memiliki keyakinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta masih ada pegawai belum patuh dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.1 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan.
- Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.
- Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.
- Pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Dengan alamat kantor di Jalan Pangeran Diponegoro No.30A, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan-20152. Penelitian dimulai pada bulan April 2022 dan direncanakan selesai pada bulan Juli 2022 dengan objek penelitian yaitu pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, dengan variabel yang diteliti pemberdayaan (X_1), efikasi diri (X_2), etos kerja (X_3) dan kinerja (Y).

2.3 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 32 orang pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

Tabel 1. Kerangka Sampel Pegawai Per Bagian

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Sub Bagian umum	6
2	Seksi Pencarian Dana	11
3	Seksi Bank	5
4	Seksi Verifikasi dan Akuntansi	4
5	Seksi Manajemen Satker dan Ketaatan Internal	6
Total		32

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Distribusi Angket Variabel Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 30 orang responden, dimana setiap responden menjawab 32 pertanyaan dari 4 variabel dalam penelitian ini, maka peneliti mentabulasi skor angket untuk masing-masing variabel, dengan hasil angket sebagai berikut :

3.1.1 Distribusi Angket Variabel Pemberdayaan (X_1)

Tabel 2. Skor Angket Variabel Pemberdayaan

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		E			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	9	30.00	12	40.00	6	20.00	3	10.00	0	0	30	100.00
2	7	23.33	15	50.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
3	10	33.33	12	40.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
4	8	26.67	14	46.67	5	16.67	3	10.00	0	0	30	100.00
5	9	30.00	12	40.00	6	20.00	3	10.00	0	0	30	100.00
6	7	23.33	15	50.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
7	10	33.33	12	40.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
8	8	26.67	14	46.67	5	16.67	3	10.00	0	0	30	100.00

3.1.2 Distribusi Angket Variabel Efikasi Diri (X_2)

Tabel 3. Skor Angket Variabel Efikasi Diri

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	a		b		c		d		E			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	7	23.33	13	43.33	7	23.33	3	10.00	0	0	30	100.00
2	5	16.67	14	46.67	9	30.00	2	6.67	0	0	30	100.00

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		c		d		E		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	9	30.00	12	40.00	4	13.33	5	16.67	0	0	30	100.00
4	5	16.67	13	43.33	8	26.67	4	13.33	0	0	30	100.00
5	5	16.67	15	50.00	8	26.67	2	6.67	0	0	30	100.00
6	8	26.67	12	40.00	7	23.33	3	10.00	0	0	30	100.00
7	7	23.33	13	43.33	7	23.33	3	10.00	0	0	30	100.00
8	5	16.67	14	46.67	9	30.00	2	6.67	0	0	30	100.00

3.1.3 Distribusi Angket Variabel Etos Kerja (X₃)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Etos Kerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		C		D		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1	5	16.67	16	53.33	7	23.33	2	6.67	0	0	30	100.00
2	10	33.33	12	40.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
3	7	23.33	13	43.33	6	20.00	4	13.33	0	0	30	100.00
4	11	36.67	11	36.67	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
5	8	26.67	12	40.00	6	20.00	4	13.33	0	0	30	100.00
6	5	16.67	16	53.33	7	23.33	2	6.67	0	0	30	100.00
7	10	33.33	12	40.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
8	7	23.33	13	43.33	6	20.00	4	13.33	0	0	30	100.00

3.1.4 Distribusi Angket Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Kinerja

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	a		b		C		d		E		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	10	33.33	12	40.00	6	20.00	2	6.67	0	0	30	100.00
2	7	23.33	13	43.33	6	20.00	4	13.33	0	0	30	100.00
3	8	26.67	12	40.00	6	20.00	4	13.33	0	0	30	100.00
4	6	20.00	15	50.00	7	23.33	2	6.67	0	0	30	100.00
5	7	23.33	14	46.67	6	20.00	3	10.00	0	0	30	100.00
6	5	16.67	13	43.33	8	26.67	4	13.33	0	0	30	100.00
7	8	26.67	18	60.00	4	13.33	0	0	0	0	30	100.00
8	14	46.67	16	53.33	0	0	0	0	0	0	30	100.00

3.2 Uji Validitas

3.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan (X₁)

Tabel 6. Output Uji Validitas Variabel Pemberdayaan

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.000 < 0.05	Valid
5	0.000 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.000 < 0.05	Valid

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi semua item pertanyaan untuk variabel X₁ keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$.

3.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X₂)

Tabel 7. Output Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid

Angket	Signifikansi	Keterangan
2	0.001 < 0.05	Valid
3	0.009 < 0.05	Valid
4	0.000 < 0.05	Valid
5	0.002 < 0.05	Valid
6	0.006 < 0.05	Valid
7	0.001 < 0.05	Valid
8	0.001 < 0.05	Valid

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel X₂ keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$.

3.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X₃)

Tabel 8. Output Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.000 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.000 < 0.05	Valid
5	0.008 < 0.05	Valid
6	0.000 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.000 < 0.05	Valid

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel X₃ keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$.

3.2.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 9. Output Uji Validitas Variabel Kinerja

Angket	Signifikansi	Keterangan
1	0.012 < 0.05	Valid
2	0.000 < 0.05	Valid
3	0.000 < 0.05	Valid
4	0.043 < 0.05	Valid
5	0.000 < 0.05	Valid
6	0.011 < 0.05	Valid
7	0.000 < 0.05	Valid
8	0.009 < 0.05	Valid

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pertanyaan untuk variabel Y keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$.

3.3 Uji Reabilitas

3.4.1 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pemberdayaan (X₁)

Tabel 10. Output Uji Reabilitas Variabel Pemberdayaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	589.667	93.482	.721	.745
X1.2	589.667	93.275	.845	.742
X1.3	588.333	97.247	.585	.758
X1.4	589.667	96.999	.546	.759
X1.5	589.667	93.482	.721	.745
X1.6	589.667	93.275	.845	.742
X1.7	588.667	96.189	.603	.755
X1.8	589.667	96.999	.546	.759

Dari Tabel di atas, diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 30$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 30 - 2 = 28$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.349$. Berdasarkan Tabel di atas dapat jelaskan bahwa nilai r_{hitung} pada kolom cronbach's alpha if item deleted semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , (>0.05), maka seluruh item pertanyaan untuk variabel (X_1) dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel reliability statistics diketahui nilai Alpha Cronbach sebesar 0.776. Karena nilai Alpha Cronbach $> r_{tabel}$ maka angket untuk mengukur variabel ini dinyatakan reliable dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

3.4.2 Hasil Uji Reabilitas Variabel Efikasi Diri (X_2)

Tabel 11. Output Uji Reabilitas Variabel Efikasi Diri

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.730	8		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	56.3333	56.506	.516	.702
X2.2	56.4000	57.697	.489	.708
X2.3	56.3333	57.816	.361	.716
X2.4	56.5000	55.638	.580	.695
X2.5	56.3667	58.102	.463	.710
X2.6	56.3000	57.941	.393	.714
X2.7	56.3667	56.861	.507	.704
X2.8	56.4000	57.697	.489	.708

Dari Tabel di atas, diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 30$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 30 - 2 = 28$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.349$. Berdasarkan Tabel di atas dapat jelaskan bahwa nilai r_{hitung} pada kolom cronbach's alpha if item deleted semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , (>0.05), maka seluruh item pertanyaan untuk variabel (X_2) dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel reliability statistics diketahui nilai Alpha Cronbach sebesar 0.730. Karena nilai Alpha Cronbach $> r_{tabel}$ maka angket untuk mengukur variabel ini dinyatakan reliable dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

3.4.3 Hasil Uji Reabilitas Variabel Etos Kerja (X_3)

Tabel 11. Output Uji Reabilitas Variabel Etos Kerja

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.760	8		

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	58.1333	80.395	.587	.739
X3.2	57.9333	79.582	.561	.738
X3.3	58.1667	76.282	.724	.722
X3.4	57.8667	78.395	.611	.732
X3.5	58.1333	81.568	.386	.750
X3.6	58.1333	80.395	.587	.739
X3.7	57.9333	79.582	.561	.738
X3.8	58.2000	77.062	.697	.725

Dari Tabel di atas, diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 30$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 30 - 2 = 28$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.349$. Berdasarkan Tabel di atas dapat jelaskan bahwa nilai r_{hitung} pada kolom cronbach's alpha if item deleted semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , (>0.05), maka seluruh item pertanyaan untuk variabel (X_3) dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel reliability statistics diketahui nilai Alpha Cronbach sebesar 0.760. Karena nilai Alpha Cronbach $> r_{tabel}$ maka angket untuk mengukur variabel ini dinyatakan reliable dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

3.4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 11. Output Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics				
------------------------	--	--	--	--

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	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	27.0333	18.033	.277	.802
Y ₂	27.2667	14.271	.788	.715
Y ₃	27.2333	15.702	.545	.760
Y ₄	27.2000	18.855	.200	.810
Y ₅	27.2667	14.271	.788	.715
Y ₆	27.4000	17.972	.275	.803
Y ₇	27.2667	14.271	.788	.715
Y ₈	26.5667	19.082	.374	.787

Dari Tabel di atas, diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 30$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 30 - 2 = 28$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.349$. Berdasarkan Tabel di atas dapat jelaskan bahwa nilai r_{hitung} pada kolom cronbach's alpha if item deleted semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , (>0.05), maka seluruh item pertanyaan untuk variabel (Y) dinyatakan reliabel, begitu juga halnya pada tabel reliability statistics diketahui nilai Alpha Cronbach sebesar 0.791. Karena nilai Alpha Cronbach $> r_{tabel}$ maka angket untuk mengukur variabel ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

3.4 Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 24.00.

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengesetos kerja asi pengaruh variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Coefficients^a pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.341	2.709		1.233	.229
Pemberdayaan	.539	.070	.610	7.725	.000
Efikasi diri	.422	.102	.370	4.125	.000
Etos kerja	.154	.085	.259	2.813	.001

a Predictors: (Constant), pemberdayaan, Efikasi diri, Etos kerja
 Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.341 + 0.539X_1 + 0.422X_2 + 0.154X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja berpengaruh searah dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

3.4.2 Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara medan I

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, peneliti menggunakan uji signifikansi partial atau uji-t.

Tabel 13. Coefficients^a pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.341	2.709		1.233	.229
Pemberdayaan	.539	.070	.610	7.725	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.725. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha : 0.05$), dan Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.725 > 2.042$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_1). Artinya variabel pemberdayaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

3.4.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara medan I

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, peneliti menggunakan uji signifikansi partial atau uji-t.

Tabel 14. Coefficients^a pengaruh efikasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.341	2.709		1.233	.229
Efikasi diri	.422	.102	.370	4.125	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.125. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha : 0.05$), dan Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.125 > 2.042$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_1). Artinya variabel efikasi diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

3.4.4 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, peneliti menggunakan uji signifikansi partial atau uji-t.

Tabel 15. Coefficients^a etos kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.341	2.709		1.233	.229
Etos kerja	.154	.085	.259	2.813	.001

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.813. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ($\alpha : 0.05$), dan Derajat Kebebasan (DK) = $n - 2$, atau $30 - 2 = 28$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dari hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.813 > 2.042$) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.001 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_1). Artinya variabel etos kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

3.4.5 Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri dan etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara medan I

Untuk membuktikan hipotesis dari pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I secara simultan, maka dilihat dengan membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dengan ketentuan bahwa penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha : 0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $30 - 4 = 26$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.980. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 16. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.442	3	177.147	59.412	.000 ^b
	Residual	77.524	26	2.982		
	Total	608.967	29			

a Predictors: (Constant), pemberdayaan, Efikasi diri, Etos kerja

Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59.412. Angka ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (59.412 > 2.980) dan nilai signifikansi $\alpha < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

3.4.6 Uji Determinan

Uji determinan digunakan melihat besarnya pengaruh variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, dan hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai R_{Square} berikut ini.

Tabel 13. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Esetos kerja ate
1	.934 ^a	.873	.858	1.72676

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) sebesar 0.873. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I sebesar 87.30%, sedangkan sisanya sebesar 12.70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi intrinsik, disiplin, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

4. KESIMPULAN

Pada Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Variabel pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Variabel pemberdayaan, efikasi diri dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

REFERENCES

- Aditya P ishak, Agus S. Soegoto, I. T. (2016). Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 592–601.
- Cherian, J., & Jolly, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. 8(14).
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(1), 13–15.
- Handayani, W. (2008). Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM. Sampoerna Tbk di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 70–78.
- Handoko T, H. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.).
- Hasibuan, Malayu, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4).
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Emba*, 1(4), 906–916.
- Kepemimpinan, P., Pemberdayaan, D. A. N., & Sintaasih, D. K. (2017). MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Email : nana_anuraga@yahoo.com ABSTRAK PENDAHULUAN Sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi . Dalam era globalisasi , kemampuan SDM yang berkualitas sangatlah penting , karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi . SDM adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi , karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia . Visi , misi , dan tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pencapaiannya . Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi , misi , dan tujuan adalah SDM dimiliki oleh organisasi tersebut . SDM memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi . SDM merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan asset terpenting bagi organisasi . Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Manullang , 2007). Menurut Tohardi (2002) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara



keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002). Menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) “A way of measuring the contribution of individuals to their organization” yang artinya penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk. 9, 3291–3324.

- Rahayuningsih, S., Yuniarto, A., & Murdianto, A. (2015). Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Universitas Stikubank*, 1–69.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Kompetensi SDM*. Pustaka PPelajar.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Windy, & Gusnati. (2012). Pengaruh Lingkungan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, 2.