
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANYUWANGI

Yulian Budi Laksono*¹, Nursaid², Toni Herlambang³, Abadi Sanosra⁴

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: *¹yulian.dispendukbwi@gmail.com, ²nursaid@unmuhjember.ac.id,

³nursaid@unmuhjember.ac.id, ⁴abadisanosra78@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Salah satu jenis pelayanan publik adalah pelayanan administratif yang dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi sebagai instansi pelaksana urusan administrasi kependudukan pada tingkat kabupaten. Dalam melaksanakan pelayanan tentunya masih ada masyarakat yang kurang puas sehingga melakukan pengaduan terkait permasalahannya. Hal tersebut menjadi menarik karena disaat penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sudah sangat baik jumlah pengaduan justru cenderung meningkat. Dari permasalahan inilah penelitian ini dilakukan untuk menemukan jawaban dari sisi manajemen sumber daya manusia. Pemberdayaan dipandang menjadi salah satu bagian yang penting dalam rangka menjamin keberlangsungan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif, selain program pemberdayaan, perlu diperhatikan juga efikasi diri dari para pegawai untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian inimenunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Kata kunci: pemberdayaan, efikasi diri, motivasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

Public Service is an activity or a series of activities in order to fulfill service needs in accordance with the laws and regulations for every citizen and resident for goods, services and / or administrative services provided by public service providers. One type of public service is an administrative service carried out by the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi as the agency implementing population administration affairs at the district level. In carrying out services, of course there are still people who are not satisfied so that they submit complaints related to their problems. This is interesting because when the assessment from Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi is already very good, the number of complaints tends to increase. From this problem, this research was conducted to find answers from the human resource management side. Empowerment is seen as an important part of ensuring the sustainability of an organization in a competitive environment. Apart from empowerment programs, it is necessary to pay attention to the self-efficacy of employees to improve performance. The results of this study indicate a positive and significant influence on self-efficacy and empowerment on employee motivation and performance.

Keywords: empowerment, self-efficacy, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Mereka mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka menyukseskan pembangunan dan memiliki tanggung jawab yang besar sebagai abdi negara yang bertugas melayani masyarakat terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Seorang pekerja akan mampu mengambil keputusan yang baik bila dia memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu. Sehingga dapatlah kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa (Sutrisno, 2009).

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana dikemukakan oleh Mokodompis (2015) tidak akan bisa dilepaskan dari kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah, hal ini menjadi penting karena aparatur pemerintah yang berkualitas akan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi atau perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar-benar qualified sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hersona, 2012).

Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, menyebutkan bahwa gambaran kinerja ASN yang ideal adalah ASN yang mampu bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan serta berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal tersebut ditegaskan pula pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Kinerja secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal seperti dikemukakan oleh (Ismail, 2008). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik. Secara umum pelayanan publik adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang memuaskan masyarakat.

Pelayanan publik dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik dan pelaksana pelayanan publik. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, Penyelenggara Pelayanan Publik adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Sedangkan, Pelaksana Pelayanan Publik adalah pejabat, pegawai, petugas dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggaraan yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Dalam skala kabupaten/kota pelayanan administrasi kependudukan dilaksanakan oleh instansi pelaksana yaitu perangkat pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi adalah instansi pelaksana urusan administrasi kependudukan pada tingkat kabupaten. Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi saat ini memiliki empat tempat layanan yaitu layanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, Mal Pelayanan Publik Banyuwangi, Pasar Pelayanan Publik Rogojampi dan Pasar Pelayanan Publik Genteng.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat selalu berusaha untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi termasuk dalam kategori instansi pelayanan publik dengan nilai Sangat Baik (A-). Walaupun begitu dalam hal memberikan pelayanan masih saja ada masyarakat yang tidak puas terkait pelayanannya sehingga mengadukan permasalahannya melalui jalur pengaduan yang dibuka oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi baik melalui web maupun SMS seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Jumlah Pengaduan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi

NO	TAHUN	MEDIA PENGADUAN		JUMLAH PENGADUAN
		WEBSITE	SMS	
1	2015	88	59	147
2	2016	49	165	214
3	2017	81	191	272
4	2018	68	236	304
5	2019	191	127	318

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa pengaduan masyarakat beberapa tahun terakhir terhadap pelayanan publik di Kabupaten Banyuwangi masih tinggi dan cenderung mengalami

peningkatan. Hal tersebut menjadi menarik karena disaat penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sudah sangat baik jumlah pengaduan justru cenderung meningkat.

Kinerja yang baik dari para pegawai pasti diinginkan oleh semua organisasi, salah satu cara untuk mencapai keinginan tersebut adalah dengan program pemberdayaan. Pemberdayaan akan memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Holosko dkk. (2001) yang menganggap pemberdayaan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para pegawai. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi karena pegawai yang kreatif akan selalu mencari cara atau metode baru dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi salah satu bagian yang penting dalam rangka menjamin keberlangsungan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Selain program pemberdayaan, perlu diperhatikan juga efikasi diri dari para pegawai untuk meningkatkan kinerja. Efikasi diri didefinisikan sebagai persepsi orang tentang kemampuan mereka untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efikasi diri bukanlah persepsi apakah seseorang akan melakukan tindakan-tindakan atau apakah seseorang akan mencapai hasil yang diinginkan, tetapi sebuah evaluasi apakah seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan (Gallagher, 2012).

Setyawan (2017) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi Komitmen Organisasional dengan hasil penelitiannya sebagai berikut: (1) pemberdayaan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Arifudin dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke dengan hasil penelitiannya adalah pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data. Hal ini disebutkan Schiffman dan Kanuk (2000), metode penelitian kuantitatif berkaitan dengan metode untuk mengumpulkan data, desain sample, dan konstruksi instrumen kumpulan data. Selain itu, Malhotra (2006) mengungkapkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya menguantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu. Berdasarkan jenis data dominan yang diolah berupa angka-angka, maka penelitian ini merupakan kategori penelitian kuantitatif (Sekaran, 2007). Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada sampel dari populasi yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli 2020 sampai Desember 2020. Adapun dasar pertimbangan tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dikarenakan fenomena yang terjadi yaitu kecenderungan jumlah pengaduan yang meningkat dari tahun ke tahun sedangkan di sisi lain penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menunjukkan nilai sangat baik sehingga penulis merasa perlu untuk menemukan jawaban atas fenomena tersebut melalui penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity mempunyai makna sejauh mana suatu indikator berkorelasi positif dengan variabel laten yang mendasarinya (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017). Prinsip dalam uji convergent validity adalah variabel manifes dari masing-masing konstruk harusnya memiliki korelasi yang tinggi. Dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid. Convergent validity dapat dilihat juga dari nilai AVE (Average Variance Extracted) yang harus lebih dari 0,5. Selanjutnya untuk nilai p-value apabila $< 0,05$ dianggap signifikan.

Tabel 2. *Output Combined loadings and Cross-loadings*

	X1	X2	Y1	Y2	SE	P-value	Keterangan
X1.1	(0.739)	0.366	0.495	-0.594	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.2	(0.716)	-0.343	-0.219	0.570	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.3	(0.748)	0.135	-0.562	0.512	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.4	(0.756)	-0.133	0.509	-0.442	0.081	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X1.5	(0.809)	-0.032	-0.214	-0.022	0.080	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.1	-0.139	(0.708)	0.559	-0.325	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.2	-0.569	(0.754)	0.043	0.201	0.081	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.3	0.079	(0.760)	-0.008	-0.081	0.081	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
X2.4	0.606	(0.771)	-0.548	0.182	0.081	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y1.1	-0.410	0.411	(0.716)	0.037	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y1.2	0.454	-0.470	(0.747)	0.296	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y1.3	0.377	-0.059	(0.729)	0.375	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y1.4	-0.374	0.197	(0.775)	-0.155	0.081	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y1.5	-0.041	-0.071	(0.744)	-0.539	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y2.1	-0.316	0.351	0.193	(0.703)	0.083	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y2.2	-0.078	0.235	0.526	(0.758)	0.081	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y2.3	-0.127	0.146	0.101	(0.751)	0.082	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y2.4	0.290	-0.216	-0.557	(0.811)	0.080	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Y2.5	0.173	-0.441	-0.193	(0.817)	0.080	<0.001	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Discriminant Validity

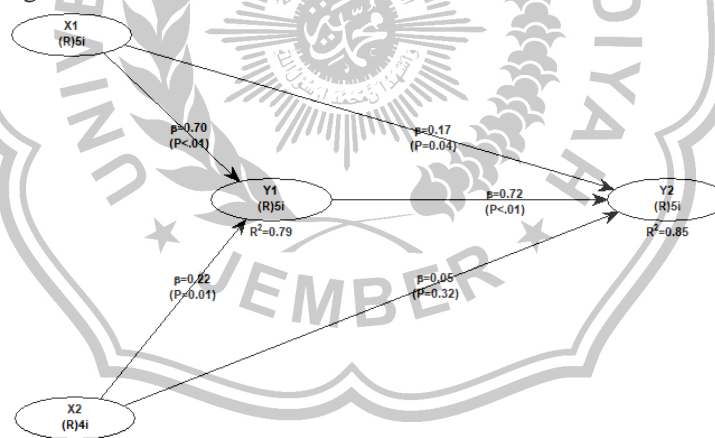
Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Discriminant validity dinilai dari cross loading

pengukuran dengan konstruk. Dapat dilihat dengan melihat loading konstruk laten, yang akan memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka discriminant validity terpenuhi. Jogiyanto (2011) menjelaskan discriminant validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

Berdasarkan hasil pengujian, keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria discriminant validity. Variabel efikasi diri yang memiliki 5 indikator yang dilambangkan dengan X1.1 sampai dengan X1.5 memiliki nilai loading yang nilai loading-nya lebih besar dari loading ke konstruk lain, demikian juga untuk semua indikator dari tiga variabel yang lain juga memenuhi kriteria discriminant validity.

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian perlu dilakukan uji hipotesis dengan cara melakukan analisis jalur (path analysis) terhadap model yang telah dibuat. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung efikasi diri (X1), pemberdayaan (X2), motivasi (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu p-value, jika $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima dan apabila p-value $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Dari hasil pengolahan data menggunakan WarpPLS didapatkan model penelitian yang dapat menggambarkan pengaruh antar variabel.



Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

<i>path</i>		<i>path coefficients</i>	<i>P -value</i>	Keterangan
X1	→	Y1	0,695	< 0,001 diterima
X1	→	Y2	0,174	0,036 diterima
X2	→	Y1	0,216	0,012 diterima
X2	→	Y2	0,047	0,317 ditolak
Y1	→	Y2	0,721	< 0,001 diterima

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dari gambar 4.1 dan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai Koefisien Jalur (path coefficients) dari efikasi diri (X1) ke motivasi (Y1) adalah

0,695, yakni bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap motivasi. Sedangkan nilai p-values < 0,001 memenuhi tingkat signifikansi <0,05. Maka bisa disimpulkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Nilai Koefisien Jalur (path coefficients) dari efikasi diri (X1) ke kinerja pegawai (Y2) adalah 0,174, yakni bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai p-values = 0,036 memenuhi tingkat signifikansi < 0,05. Maka bisa disimpulkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Nilai Koefisien Jalur (path coefficients) dari pemberdayaan (X2) ke motivasi (Y1) adalah 0,216, yakni bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap motivasi. Sedangkan nilai p-values = 0,012 memenuhi tingkat signifikansi < 0,05. Maka bisa disimpulkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

4. Nilai Koefisien Jalur (path coefficients) dari pemberdayaan (X2) ke kinerja pegawai (Y2) adalah 0,047, yakni bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai p-values = 0,317 tidak memenuhi tingkat signifikansi < 0,05. Maka bisa disimpulkan pemberdayaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Nilai Koefisien Jalur (path coefficients) dari motivasi (Y1) ke kinerja pegawai (Y2) adalah 0,721, yakni bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai p-values < 0,001 memenuhi tingkat signifikansi < 0,05. Maka bisa disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Setelah dilakukan pengujian pengaruh langsung, selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect). Yakni untuk mengetahui apakah efikasi diri dan pemberdayaan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dapat dilihat dari nilai Path Coefficients dan p-values yang disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. *Indirect Effect*

Kriteria	Variabel	X1	X2
<i>Path Coefficients</i>	Y2	0.501	0.156
<i>P-Values</i>	Y2	<0.001	0.012

Dari tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,501 atau 50,1 %, dengan p-values < 0.001 yang memenuhi tingkat signifikansi 0,05. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

2. Pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,156 atau 15,6 %, dengan p-values = 0.012 yang berarti memenuhi tingkat signifikansi 0,05. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa pemberdayaan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dari tujuh hipotesis yang diajukan ada enam yang hasilnya diterima, sedangkan satu hipotesis yaitu pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi ditolak karena hasil analisis data menunjukkan bahwa pemberdayaan pengaruhnya tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dari uraian pengujian diatas, berikut ini disajikan dalam bentuk tabel rangkuman hasil uji hipotesis:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Path Coefficients	P-Values	Keterangan
H1	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0,174	0,036	diterima
H2	Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0,047	0,317	ditolak
H3	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0,695	< 0,001	diterima
H4	Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0,216	0,012	diterima
H5	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0,721	< 0,001	diterima
H6	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0.501	<0.001	diterima
H7	Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	0.156	0.012	diterima

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan *p-value* telah memenuhi kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik efikasi diri maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu dengan nilai sebesar 0,174, artinya variabel efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang bernilai positif namun *p-value* tidak memenuhi

kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah ditolak yang menunjukkan bahwa walaupun pemberdayaan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif namun pengaruhnya tidak signifikan, artinya variabel pemberdayaan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan p-value telah memenuhi kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik efikasi diri maka semakin baik pula motivasi pegawai yaitu dengan nilai sebesar 0,695, artinya variabel efikasi diri memiliki pengaruh terhadap motivasi pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan p-value telah memenuhi kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan maka semakin baik pula motivasi yaitu dengan nilai sebesar 0,440, artinya variabel pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang bernilai positif dan p-value yang nilainya $< 0,05$ sehingga telah memenuhi kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu dengan nilai sebesar 0,721, artinya variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Efikasi Diri Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan p-value telah memenuhi kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik efikasi diri yang dimediasi oleh motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai, artinya variabel efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Pengaruh Pemberdayaan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data penelitian, ditemukan kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur dan p-value telah memenuhi kriteria yang menentukan suatu hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis adalah diterima yang menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang dimediasi oleh motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai, artinya variabel pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, semakin baik efikasi diri pegawai maka semakin berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai.
2. Pemberdayaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, semakin baik pemberdayaan pegawai tidak terlalu berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai.
3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jadi, semakin baik efikasi diri maka semakin berpengaruh terhadap tingginya motivasi.
4. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jadi, semakin baik pemberdayaan maka semakin berpengaruh terhadap tingginya motivasi.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, semakin tinggi motivasi maka semakin berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai.
6. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
7. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sehingga diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi bisa menerapkan kebijakan untuk membuat efikasi diri pegawai tetap berada pada level yang cukup tinggi dengan cara memberikan empat sumber utama untuk meningkatkan efikasi diri seseorang seperti diungkapkan oleh Ghufuran dan Risnawita (2012) yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis.
2. Pemberdayaan pengaruhnya secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun berpengaruh signifikan jika melalui motivasi sehingga perlu untuk tetap menjaga motivasi pegawai dalam bentuk pemberian kesempatan jenjang karir bagi pegawai, reward untuk pegawai yang kinerjanya baik maupun punishment untuk pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
3. Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, karena itu sangat dianjurkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan atau menambah variabel penelitian lainnya. Sebaiknya dilakukan penelitian pada obyek penelitian yang berbeda dengan responden yang digunakan diperbesar, baik secara geografis maupun keragaman latar belakang sampel agar hasil yang didapatkan semakin akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Aldisa., Brasit, Nurdin, Parawansa, D. A., 2018, Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke the Influence of Empowerment and Organizational Culture on Work Satisfaction and Their Impact on Employee, Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, Vol 1 No. 3.
- Gallagher, M. W., 2012, Self-Efficacy in Encyclopedia of Human Behavior, Second Edition, Elsevier, Amsterdam.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M., 2017, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Second Edition, Sage, Thousand Oaks.
- Jogiyanto, H., 2011, Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Hersona, H. S., 2012, Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang, Jurnal Manajemen, Vol 9 No. 3.
-

Holosko, M., Leslie, D. dan Cassano, D., 2001, *How service users become empowered in human service organizations: The empowerment model*, *International journal of health care quality assurance incorporating Leadership in health services*, Vol 14.

Ismail, I., 2008, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura, *Jurnal Manajemen*, Vol 9 No. 3.

Malhotra, K. N., 2006, *Basic Marketing Research, Second Edition*, Upper Saddle River, New Jersey.

Mokodompis, H., 2015, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur terhadap Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, Vol 12 No. 1.

Schiffman, L. G. and Kanuk, L. L., 2000, *Costumer Behavior, Internasional Edition*, Prentice Hall, New Jersey.

Setyawan, S., 2017, Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional, *Jurnal Akses*, Vol 12 No. 24.

Sekaran, U., 2007, *Research Method For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*, Edisi Keempat, Salemba, Jakarta.

Sutrisno, E., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Kencana, Jakarta.

