

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, SELF EFFICACY DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Produksi CV Jordan Semarang)**

Ajeng Tria Jayanti Wulandari, Widiartanto  
Email : Ajengtria08@gmail.com

**Abstract :**

Business competition in Indonesia grows very fast and tight both in small and big company. It also occurs in plastic bottle packaging companies in Indonesia. The problem of this research was the degradation of the employee's performance in production division from 2016 to 2018. This research was aimed to know whether there was influence in employee empowerment, self efficacy and competition towards the performance of the production employee in CV. Jordan. The data collection technique used questionnaire. They were analyzed through validity test, reliability test, determination coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, t-test, f-test using SPSS version 23.0 program. The results show that employee empowerment, self efficacy and competition give significant positive influence towards the performance of the employee. Regarding to this research, the company is suggested to improve the employee empowerment, self efficacy and competition so it can improve good performance of the employee.

**Keywords : Employee Empowerment, Self Efficacy, Compensation, Performance of the Employee**

**Abstrak :**

Persaingan bisnis di Indonesia berkembang pesat dan ketat, baik dalam perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Begitu juga dengan perusahaan kemasan plastik di Indonesia. Permasalahan dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan divisi produksi pada tahun 2016 – 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi di CV. Jordan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Data tersebut dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linear berganda, uji t, uji f menggunakan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan, self efficacy, dan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan.

**Kata Kunci : Pemberdayaan Karyawan, Self Efficacy, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di Indonesia berkembang pesat dan ketat. Begitu juga dengan perusahaan botol plastik kemasan, khususnya dalam persaingan pabrik botol plastik berbahan baku PET. Pasar pabrik botol plastik ini menuju kepada para pengusaha mikro, kecil dan menengah. Meskipun hanya ada 3 pabrik di Indonesia yaitu di Jakarta, Surabaya dan Semarang, persaingan ketatpun sangat dirasakan pemilik perusahaan. Persaingan ketat ini menimbulkan kegelisahan para pemilik tentang bagaimana cara agar perusahaan yang dikelolanya mampu bertahan di era persaingan yang sangat ketat. Para pemilik pabrik senantiasa akan terus menerus melakukan inovasi terhadap produk yang dihasilkan.

Pabrik beroperasi tak lepas dari berbagai jenis mesin. Sedangkan, mesin-mesin tersebut tidak akan berjalan tanpa adanya operator atau karyawan produksi yang menjalankannya. Jika mesin yang digunakan memang membutuhkan banyak sekali operator, maka hal yang memang harus dilakukan para pemilik pabrik adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola pemberdayaan kinerja karyawan dengan sebaik dan seefisien mungkin.

Selain pemberdayaan karyawan, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka, pemberian kompensasi berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Dengan adanya *self efficacy* yang kuat dalam diri setiap karyawan, maka akan timbul motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, *self efficacy* sangat penting untuk ditanamkan dalam diri setiap karyawan.

CV. Jordan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produk-produk plastik. Dari wawancara yang telah dilakukan pada hari Senin, 29 Februari 2019, mendapatkan hasil bahwa CV. Jordan masih kalah dalam hal harga dikarenakan perusahaan masih menggunakan operator/karyawan produksi untuk memproduksi botol plastiknya tersebut. Narasumber menyatakan bahwa pada bulan Desember 2017, CV Jordan tidak mencapai angka targetnya yaitu 6M/12 bulan. Namun dibulan Januari 2018, CV. Jordan mencapai target nya yaitu 1.5M. Di bulan Februari, CV. Jordan masih menyentuh angka 1,4M dari target 1,7M. Padahal setiap bulannya, target CV Jordan naik diantara 2-3M.

Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dengan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang? (2) Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang? (3) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang? (4) Apakah ada pengaruh pemberdayaan karyawan, *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang. (2) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang. (4) Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan operator CV. Jordan Semarang.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pemberdayaan Karyawan**

Newstrom dan Davis (1997:227) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan setiap proses yang memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan atas faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya menjalankan tugasnya dalam perusahaan, tetapi turut memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian, pemberdayaan karyawan merupakan faktor penting bagi jalannya suatu perusahaan demi kelangsungan jalannya perusahaan serta terciptanya inovasi agar perusahaan semakin berkembang.

### ***Self Efficacy***

*Self Efficacy* merupakan kemampuan yang melekat pada diri setiap individu. Baron dan Byrne (2004:11) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan akan kemampuan dan kompetensinya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk dapat mencapai target atau tujuan yang maksimal dan mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

### **Kompensasi**

Menurut Arep dan Tanjung (2002:197), kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi pas. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Rivai (2004:16) merumuskan pengertian *performance* atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kinerja tersebut dapat diukur

melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja (Dessler, 2007:514). Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya dalam suatu perusahaan.

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut : (1) Ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV Jordan Semarang. (2) Ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan CV Jordan Semarang. (3) Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Jordan Semarang. (4) Ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan, *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Jordan Semarang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis *explnatory research* yang menjelaskan tentang pengaruh pemberdayaan karyawan, *self efficacy*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi di CV. Jordan Semarang serta menguji hipotesisnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operator produksi CV Jordan Semarang sejumlah 59 orang yang akan diteliti menggunakan metode sensus. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan data sekunder yang bersumber dari studi pustaka dan informasi yang diperoleh dari *website* tentang CV. Jordan Semarang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode editing, coding, dan tabulasi untuk analisis deskriptif. Sedangkan untuk analisis inferensial menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-t, serta uji-f.

## **HASIL**

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS 23.0. Berikut rekapitulasi hasil yang diperoleh:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Data**

Uji Hipotesis	Korelasi (R)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	Koefisien Regresi	t/F Hitung	Sig	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	0,516	0,266	0,777	4,547	0	$H_0$ ditolak $H_a$ diterima
$X_2 \rightarrow Y$	0,579	0,336	1,042	5,368	0	$H_0$ ditolak $H_a$ diterima
$X_3 \rightarrow Y$	0,484	0,235	2,038	4,179	0	$H_0$ ditolak $H_a$ diterima
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0,778	0,605	0,346 0,867 1,797	28,055	0	$H_0$ ditolak $H_a$ diterima

**Sumber : Data Primer yang Diolah, (2019)**

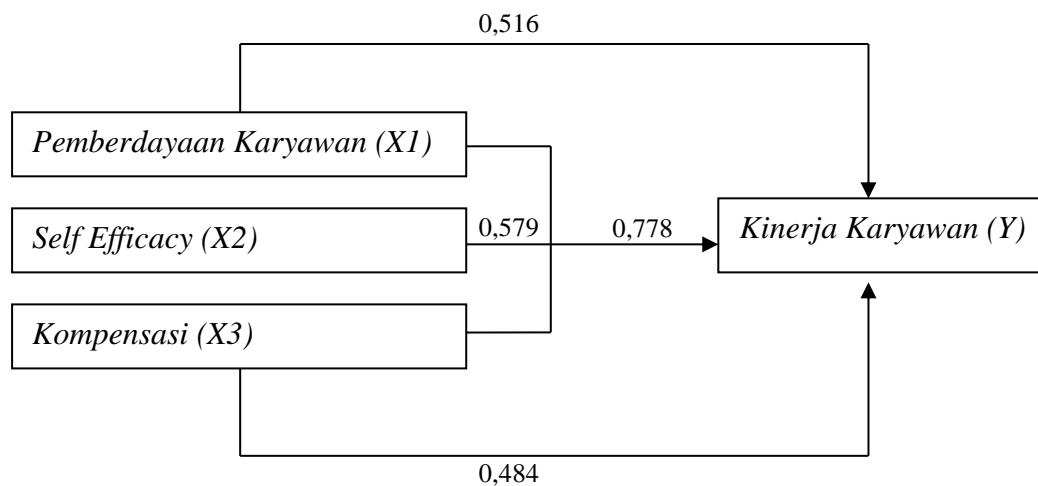
Berdasarkan Tabel 1 maka dapat diketahui bahwa: Pemberdayaan Karyawan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV.Jordan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,777. Hasil uji korelasi sebesar 0,516 artinya hubungan keduanya kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,266 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV.Jordan Semarang adalah sebesar 26,6%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai t hitung sebesar (4,547) > t tabel (2,034), sehingga **hipotesis pertama** yang berbunyi “Ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan Semarang” **diterima**.

Self Efficacy ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 1,042. Hasil uji korelasi sebesar 0,579 artinya hubungan keduanya kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,336 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan adalah sebesar 33,6%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai t hitung sebesar (5,368) > t tabel (2,002), sehingga **hipotesis kedua** yang berbunyi “Ada pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan Semarang” **diterima**.

Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 2,038. Hasil uji korelasi sebesar 0,484 artinya hubungan keduanya cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,235 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan adalah sebesar 23,5%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai t hitung sebesar (4,179) > t tabel (2,002), sehingga **hipotesis ketiga** yang berbunyi “Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan Semarang” **diterima**.

Pemberdayaan karyawan (X1), self efficacy (X2), Kompensasi (X3) secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan Semarang (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan sebesar 0,346, self efficacy sebesar 0,867 dan kompensasi sebesar 1,797. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,605 yang berarti besarnya sumbangan pengaruh pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan produksi CV.Jordan adalah sebesar 60,5%. Hasil uji regresi berganda menghasilkan F hitung sebesar (28,055) > F tabel (2.77) sehingga hipotesis keempat yang berbunyi “Ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan, self efficacy, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan Semarang” diterima. Variabel self efficacy memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,368 paling besar diantara variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi

**Gambar 1**  
**Pengujian Hipotesis**



**PEMBAHASAN**

**Hipotesis pertama** menyatakan terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui penelitian hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 4,547 yang lebih besar dari t tabel 2,034 dan nilai regresi pemberdayaan karyawan sebesar 0,777. Koefisien X1 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi CV.Jordan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 0,266 atau 26,6% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan karyawan sebesar 26,6%. Sehingga hipotesis pertama berbunyi “Ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan” diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Ari Fadzillah (2006) yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan pada PT.Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang.

Pemberdayaan karyawan menurut Robins (2003:19) adalah sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Para pekerja yang saling menukar informasi tentang pekerjaan dalam mencapai prestasi kerja (Newstrom dan Davis, 1997:227). Berdasarkan penelitian responden, dapat dilihat disetiap indikator pertanyaan yang menghasilkan angka mean rendah dalam rekapitulasi jawaban responden yaitu pemberian saran untuk penyelesaian beban kerja dan pemberian kesempatan mendapatkan informasi. Untuk pemberian saran dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan target yang harus diselesaikan oleh para pekerja, para pekerja kesulitan dalam menyelesaikan target tersebut dikarenakan setiap harinya target yang harus dipenuhi berbeda-beda. Untuk pemberian kesempatan mendapatkan informasi berkaitan dengan dimana didalam melakukan pekerjaan untuk berkomunikasi dengan sesama pekerja atau bahkan dengan manajer sangat terbatas hal itu dikarenakan karena mereka hanya fokus untuk menyelesaikan target.

Berdasarkan hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa pemberdayaan karyawan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti pula bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja dimana salah satunya adalah pemberdayaan karyawan. Hasil empiris penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan nampaknya sudah mau memberikan kesempatan kepada para keyawannya untuk mengidentifikasi permasalahan yang muncul dalam organisasi. Karena karyawan merupakan orang yang bersentuhan langsung dengan pekerjaan yang ada dalam perusahaan, maka pemberian wewenang kepada karyawan untuk mengetahui dan mengenai permasalahan kerja yang dihadapi perusahaan maka karyawan barangkali dapat memberikan jalan keluar atas masalah yang dihadapi perusahaan

**Hipotesis kedua** menyatakan terdapat pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui penelitian hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 5,368 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dan nilai regresi self efficacy sebesar 1,042. Koefisien X2 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi CV.Jordan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 0,336 atau 33,6% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel self efficacy sebesar 33,6%. Sehingga hipotesis pertama berbunyi “Ada pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan” diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Stevani sebayang dan Jafar Sembiring (2017) yang

menemukan bahwa self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Finnet Indonesia.

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003:171) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas/target yang sudah ditentukan. Berdasarkan penelitian responden, dapat dilihat disetiap indikator pertanyaan yang menghasilkan angka mean dalam rekapitulasi jawaban responden mengenai Self Efficacy yaitu perasaan mampu melaksanakan pekerjaan secara efisien. Hal itu berkaitan lagi dengan target perhari yang harus dipenuhi.

Berdasarkan hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa Self Efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Hasil empiris penelitian ini mendapatkan bahwa karyawan sudah menunjukkan memiliki self efficacy yang baik salah satunya adalah kepercayaan diri akan bisa meakukan pekerjaan mencerminkan sikap optimistis. Penilaian mengenai kemampuan diri dapat memberikan motivasi dan semangat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga kepercayaan diri tersebut akan membuat hal yang sulit menjadi lebih mudah.

**Hipotesis ketiga** menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi di CV.Jordan Semarang telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 4,179 yang lebih besar dari t tabel 2,002 dan nilai regresi kompensasi sebesar 2,038. Koefisien X3 yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi CV.Jordan. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu 0,235 atau 23,5% artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 33,6%. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi “Ada pengaruh antara komepnasi terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan” diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Supiyanto (2015) yang menemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP (Koperasi Simpan Pinjam)

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dari karyawan dalam bentuk kinerja yang baik (Sofyandi, 2008:159). Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:157). Rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kompensasi dengan angka mean rendah yaitu indikator persepsi mengenai keadilan gaji. Jawaban responden yang menjawab tentang keadilan gaji berkaitan dengan gaji antara shift pagi dan malam.

Berdasarkan hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa kompensasi yang adil membuat para pekerja akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa



karyawan yang mendapatkan kompensasi yang lebih besar akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil empiris penelitian ini memberikan adanya keadilan dalam sistem penggajian perusahaan sebagai bentuk kompensasi kerja karyawan. Keadilan gaji yang meruokan perlakuan yang adil untuk semua karyawan merefleksikan sebuah perhatian terhadap keadilan. Keadilan kompensasi berkaitan dengan pembuatan sistem kompensasi yang mengenali baik kontribusi pekerja yaitu semakin tinggi kinerja atau pengalaman atau training maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan dan kebutuhan pekerja memberikan upah minimum, atau asuransi kesehatan. Penilaian akan keadilan kompensasi yang baik olah individu karyawan menunjukkan bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya.

**Hipotesis keempat** yang menyatakan ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu hasil perhitungan nilai F hitung sebesar 28,055 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,77. Nilai koefisien regresi untuk pemberdayaan karyawan sebesar 0,346, self efficacy sebesar 0,867 dan kompensasi sebesar 1,797. Hal uji tersebut diperkuat dengan hasil uji determinasi yaitu sebesar 0,605 yang artinya adalah kinerja karyawan (Y) dalam dijelaskan oleh variabel pemberdayaan karyawan (X1), self efficacy (X2) dan kompensasi (X3) sebesar 60,5%. Variabel self efficacy memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,368 paling besar diantara variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi. Maka hipotesis keempat yang menyatakan “ada pengaruh pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” diterima.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dari ketiga variabel pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkatnya ketiga variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Didalam penelitian ini variabel self efficacy lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jordan. Hal ini berkaitan dengan pendidikan, pengetahuan dan rasa percaya diri dari masing-masing karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang ditulis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi responden tentang pemberdayaan karyawan dalam kategori baik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,6%. Namun berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai pemberdayaan karyawan masih terdapat indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu pemberian saran untuk penyelesaian beban kerja dan pemberian kesempatan mendapatkan informasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi responden terhadap self efficacy dalam kategori baik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,6%. Namun berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai self efficacy masih terdapat indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu perasaan mampu melaksanakan pekerjaan secara efisien.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui persepsi responden terhadap kompensasi dalam kategori baik. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,5%. Namun berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai kompensasi masih terdapat indikator yang nilainya dibawah rata-rata yaitu persepsi mengenai keadilan gaji.
4. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Jordan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,5%. Variabel self efficacy memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 5,368 paling besar diantara variabel pemberdayaan karyawan dan kompensasi.

## **SARAN**

Beberapa saran yang dapat penulis ajukan yang mungkin dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan perbaikan mengenai pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi didalam perusahaan adalah antara lain:

1. Dalam penelitian ini pemahaman responden mengenai variabel Self Efficacy (X2) lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainya yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan karena pendidikan karyawan produksi CV.Jordan masih ditingkat yang rendah. Lebih tepatnya para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target perharinya belum merasa mampu. Maka dari itu perusahaan mungkin memberikan pembinaan terhadap karyawan agar mereka termotivasi untuk dapat bekerja dengan maksimal.
2. Pemahaman responden tentang pemberdayaan karyawan sudah terbilang baik. Namun perusahaan bisa lebih lagi memberdayakan karyawan dengan cara memberikan pelatihan atau ujian yang mampu meningkatkan kinerja mereka. Dalam indikator pertanyaan yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu pemberian saran untuk penyelesaian beban kerja dan pemberian

kesempatan mendapatkan informasi. Mungkin perusahaan bisa lebih perhatian lagi kepada karyawan dalam memberikan saran saran untuk menyelesaikan pekerjaannya. Memperbolehkan para karyawan untuk bertukar informasi tentang pekerjaan mereka.

3. Variabel kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. CV.Jordan bisa kembali mempertimbangkan gaji yang diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa adil dan hal itu bisa berdampak meningkatkan kinerjanya.
4. Berdasarkan koefisien determinasi variabel pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan adalah sebesar 0,605 atau 60,5%. Artinya persentase sumbangan variabel pemberdayaan karyawan, self efficacy dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi CV.Jordan sebesar 60,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 60,5\% = 39,5\%$ ) diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Sehingga saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang membahas lingkup yang lebih luas.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 1997. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial* (edisi 10). Jakarta : Penerbit Erlangga
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Rivai, Veithzal, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2, PT. Indeks: Jakarta
- Fadzilahm Ari, 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* Volume 3, Nomor 1, Januari,
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Kartono, Kartini. 2008, *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sebayang, Stevani and Sembiring, Fajar, 2017, *Effect Of Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Buku ke-1. Salemba Empat. Jakarta
- Supiyanto. Yudi, 2015, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja, *Jurnal Economia*, Volume 11, Nomor 2, Oktober 2015.
- Sofyandi, Herman , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit.