

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN
(PT MAYORA KOTA BENGKULU)**

¹Galuh Dea Gayatri ²Onsardi

^{1,2}Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

The title of this research is the influence of empowerment and self efficacy to employee performance at Sales Division (PT Mayora Kota Bengkulu). This research is based on important of performance in an organization. Performance can be influenced by several factors. The suspected factors are empowerment and self efficacy. This research aims to analyze the influence of empowerment and self efficacy to performance. The object of this research salesman in Sales Division at PT Mayora Kota Bengkulu with metode nonprobabilistic sampling method. The reason of choice this sample that the information needed can get by one group who have certainty information are sales employee. The method collected data by used questionnaire. Using multi linier regression data analysis technique, the result of this research can be concluded that empowerment and self efficacy have significant end positive influences to employee performance at sales division (PT Mayora Kota Bengkulu).

Keywords : Empowerment, self efficacy and employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah melibatkan lebih banyak dan lebih dalam lagi sumberdaya manusia ke dalam pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan. Untuk hal kepentingan ini, peranan para pimpinan perusahaan untuk mengubah dan menciptakan suasana kerja yang kondusif sangat besar dan penting. Meskipun sekarang ini sering dikatakan sebagai era teknologi, namun untuk memajukan dan meningkatkan kinerja perusahaan yang menjadi sumber terpenting adalah sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Tingkat dedikasi, komitmen dan kompetensi orang-orang yang bekerja itu yang akan menentukan sampai seberapa jauh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan adalah cara untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerjanya.

Di tengah derasny arus perubahan pada abad 21 saat ini, organisasi baik swasta maupun pemerintah selalu dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Sebagaimana telah dipahami bersama bahwa saat ini, kita telah berada di tengah-tengah zaman atau era global yang penuh dengan persaingan (*competition*) dan tuntutan untuk terus bergerak maju menjauh dari para pesaing (*competitor*) yang ada. Pada konteks perubahan dengan tingkat turbulensi yang tinggi seperti saat ini, memberdayakan karyawan (*employee empowerment*) adalah sebuah keharusan.

Hanya karyawan yang mendapatkan pemberdayaan secara benar akan memiliki kompetensi yang lebih baik. Program pemberdayaan karyawan dituntut untuk bisa memberdayakan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan ketrampilan kerja yang

lebih besar. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen. Sebab dalam bisnis harus diperhatikan pula kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan. Organisasi yang berdaya akan dipenuhi oleh orang-orang yang memiliki kepedulian dan keterlibatan yang dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas, responsivitas terhadap pelanggan, dalam lingkungan bisnis yang menantang dan kompetitif. Seperti dikatakan oleh Blancard (2002) bahwa pemberdayaan sebagai suatu cara untuk mewirausahakan (*entrepreneurship*) orang lain, penanaman rasa memiliki (*ownership*), suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen (*engagement*), dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat (*involvement*).

Selain pemberdayaan, *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kinerja. *Self efficacy* merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu. Menurut Pajares (2002), *self-efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan dan tindakan individu, menentukan seberapa besar usaha-usaha yang dilakukan individu dan mempengaruhi tingkat stres dan kegelisahan individu. Seseorang yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan membuat individu tersebut mengalami peningkatan kinerjanya. Individu *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self-efficacy* tinggi (Sapariyah, 2011).

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka sangat perlu memberdayakan karyawan agar mereka mampu mencapai target kerja atau target penjualan produk-produk Mayora di Provinsi Bengkulu dan menunjukkan kinerja mereka yang tinggi. Selain itu. Karyawan bagian penjualan juga perlu memiliki *self-efficacy* yang tinggi karena akan memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif yang nantinya akan karyawan tersebut mengalami peningkatan kinerjanya dalam hal pencapaian target penjualan.

Pemberdayaan

Ada berbagai macam defenisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Menurut Mulyadi, (2000:103), pemberdayaan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan karyawan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok. Gibson *et al* (2006) bahwa pemberdayaan karyawan (*individual empowerment*) adalah pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Hasil-hasil yang dicapai dalam menerapkan konsep pemberdayaan di berbagai perusahaan adalah peningkatan efisiensi dan kualitas dalam produksi dan pelayanan.

Khan (1997) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan sekaligus indikator dalam penelitian ini yaitu:

- a. *Desire* adalah tahap pertama dalam model pemberdayaan (*empowerment*) adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan pada karyawan.
- b. *Trust*, setelah *adanya* keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut.
- c. *Confident*, langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mendelegasikan tugas dan menggali ide dan saran dari karyawan.
- d. *Credibility*, langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* antara lain memandang karyawan sebagai partner strategis dan peningkatan target di semua bagian pekerjaan.
- e. *Accountability*, tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standard dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal ini yang termasuk *accountability* antara lain menggunakan jalur pelatihan (*training*) dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
- f. *Communication*, langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja dan menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya (Bandura dan Bailey dalam Berg dan Baron, 2003). Selain itu, menurut Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Menurut Kreitner dan Kinicki (2009) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Self-efficacy memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja, artinya *self-efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura (1998) dimensi *self-efficacy* ada tiga yaitu *magnitude atau level, generality, strength* yang sekaligus menjadi indikator penelitian ini yaitu:

- a. *Magnitude* atau level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan kesulitan tugas. Tingkatan kesulitan tugas tersebut mengungkapkan tentang kecerdasan, tenaga, akurasi, dan produktivitas.
- b. Generalisasi artinya individu menilai keyakinan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Perasaan mampu yang dimiliki seseorang sebagai tindakan yang dimilikinya untuk menguasai tugas dalam kondisi tertentu.

Strength artinya kekuatan yaitu tingkat dari keyakinan seseorang mengenai kemampuan diri yang dirasakan sehingga tidak mudah menyerah atau frustrasi dalam menghadapi rintangan dan memiliki kecenderungan untuk berhasil.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris *performance*. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Menurut Schuller (1999) kinerja adalah apa yang dilakukan orang bukan apa yang dihasilkan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dari organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (Onsardi, 2019). Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas, serta tanggung jawab oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Dessler (2004) ada 5 faktor dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas adalah hasil kerja karyawan yang dicapai meliputi ketelitian, penampilan hasil kerja.
2. Kuantitas karyawan yang meliputi sejumlah hasil kerja berupa target kerja.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran adalah kehadiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi regularitas kehadiran setiap hari kerja, dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Pengembangan Hipotesis

Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Mayora Kota Bengkulu.
2. Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Mayora Kota Bengkulu.
3. Diduga pemberdayaan dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT Mayora Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi target adalah karyawan bagian penjualan dengan metode *nonprobabilistic sampling*. Alasan pemilihan ini bertujuan karena informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran yang memiliki informasi tertentu yaitu karyawan bagian penjualan. Hal ini disebabkan mereka mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti, jumlah karyawan Bagian Penjualan yang diteliti sebanyak 50 orang.

Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis kuantitatif, yaitu metode *multivariate analysis* yang menggunakan perhitungan statistik yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 12. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda,

digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2), terhadap kinerja (Y) dengan rumus:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

b_1 = Koefisien Variabel X_1

b_2 = Koefisien Variabel X_2

b_3 = Koefisien Variabel X_3

X_1 = Variabel pengaruh pemberdayaan

X_2 = Variabel pengaruh *self-efficacy*

Y = Variabel terpengaruh kinerja

Koefisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya persentase pengaruh pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2), terhadap kinerja (Y) digunakan alat analisis determinasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh kepribadian (X_1), dan *self-efficacy* (X_2), terhadap kinerja (Y) secara keseluruhan (simultan), digunakan uji F. Cara pengujian adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0.05$.

1) Jika F hitung < F tabel, maka pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

2) Jika F hitung > F tabel, maka pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

Untuk menguji apakah pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2), berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) digunakan uji t (*t-test*). Cara pengujian adalah membandingkan nilai probabilitas t hitung pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$.

1) Apabila probabilitas t hitung > 0,05, artinya secara parsial yaitu masing-masing variabel pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2) Jika probabilitas t hitung < 0,05, artinya secara parsial yaitu masing-masing variabel pemberdayaan (X_1), dan *self-efficacy* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang didasarkan pada perhitungan statistik. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka didapat hasil analisis data sebagai berikut:

a. Regresi Berganda

$$Y = 0,412X_1 + 0,409X_2$$

1. Variabel Pemberdayaan (X_1) $\beta_1 = 0,412$ Pengaruh variabel pemberdayaan (X_1) terhadap kinerja dari hasil penelitian dengan menggunakan persamaan regresi berganda diperoleh bahwa $\beta_1 = 0,412$. Ini berarti pemberdayaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila variabel pemberdayaan ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT Mayora Kota Bengkulu akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap (*ceteris paribus*).
2. Variabel *Self Efficacy* (X_2) $\beta_2 = 0,409$. Pengaruh variabel *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan dari hasil penelitian dengan menggunakan persamaan regresi berganda diperoleh bahwa $\beta_2 = 0,409$. Ini berarti *self efficacy* berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila variabel *self efficacy* dirubah, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (*ceteris paribus*).

Berdasarkan pengolahan data primer yang didapat dengan menggunakan program SPSS didapat koefisien determinasi (R^2) = 62,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut mempunyai arti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X_1), dan *self efficacy* (X_2) sebesar 62,2%, sedangkan sisanya 37,8% merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti. Tingginya nilai sumbangan variabel pemberdayaan (X_1), dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), karena PT Mayoran Kota Bngkulu benar-benar melakukan pemberdayaan kepada karyawannya, dan karyawan juga memiliki *self efficacy* yang baik.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen atau variabel bebas pemberdayaan (X_1), dan *self efficacy* (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian yang menggunakan uji F dengan signifikan α (0,05) atau 5%. Dari tabel 4.5, dapat diketahui bahwa $\text{sig F} = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 21,211 sedangkan F tabel sebesar 3,10. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu pemberdayaan (X_1), dan *self efficacy* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat hipotesis pengaruh dari variabel independen secara parsial pemberdayaan (X_1), dan *self efficacy* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.5, maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Untuk variabel pemberdayaan (X_1), dengan taraf signifikan 5% diperoleh probabilitas = $0,000 < \alpha = 0,05$ dengan nilai t hitung = $3,563 > t$ tabel = 1,671. Dengan demikian variabel pemberdayaan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Untuk variabel *self efficacy* (X_2) dengan taraf signifikan 5% diperoleh probabilitas = $0,004 < \alpha = 0,05$, dengan nilai t hitung = $5,538 > t$ tabel = 1,671. Dengan demikian variabel *self efficacy* (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan terhadap pemberdayaan karyaawan PT Mayora Bengkulu sudah diberdayakan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Hal ini ditunjukkan oleh Manajemen PT Mayora Bengkulu menimbulkan rasa percaya diri pada karyawan dengan cara mendelegasikan tugas penjualan. Adanya saling percaya antara Manajemen PT Mayora Bengkulu dengan karyawan bagian penjualan. Manajemen PT Mayora Kota Bengkulu memandang karyawan bagian penjualan sebagai partner. Selain itu, Manajemen PT Mayora Bengkulu melibatkan karyawan dalam penentuan ukuran pekerjaan berupa target penjualan yang mampu dicapai. Manajemen PT Mayora Kota Bengkulu juga menyediakan waktu untuk karyawan Bagian Penjualan mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan penjualan secara terbuka.

Hasil penelitian dilihat dari tanggapan karyawan terhadap *self efficacy* sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mayora Kota Bengkulu memiliki keyakinan

karyawan bagian penjualan terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya yang ditunjukkan dengan kecerdikan, produktivitas tinggi, mampu bekerja dengan baik dibawah tekanan dan tidak mudah frustasi dalam mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh manajemen PT Mayora.

Penelitian yang telah dilakukan pada PT Mayora Bengkulu, diperoleh hasil bahwa pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mendukung hasil penelitian Asmawi, M (2017) dan Onsardi (2018) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suryadewi (2014) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Dimana pemberdayaan berperan penting dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Wibowo (2008) juga menyatakan bahwa pemberdayaan meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan sesuatu, maka pemberdayaan ini meningkatkan kinerja, dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Bengkulu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Smith *et al.*, (2006) juga menemukan hal yang sama melalui penelitian laboratorium dengan menggunakan anagram sebagai bentuk penugasan yang diberikan secara individual menunjukkan bahwa *self-efficacy* khususnya untuk tugas yang spesifik berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Berikutnya, secara bersama-sama pemberdayaan dan *self efficacy* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Mayora Bengkulu. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fadzillah (2006) menyatakan ada pengaruh pemberdayaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berikutnya Setyawan (2017) menyatakan ada pengaruh pemberdayaan dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan PT Mayora Bengkulu sudah baik. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner penelitian yang menunjukkan rerata kinerja karyawan sudah cukup baik. Pemberdayaan karyawan PT Mayora Bengkulu sudah diberdayakan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. *Self efficacy* sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Mayora Kota Bengkulu memiliki keyakinan karyawan bagian penjualan terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya yang ditunjukkan dengan kecerdikan, produktivitas tinggi, mampu bekerja dengan baik dibawah tekanan

dan tidak mudah frustrasi dalam mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh manajemen PT Mayora.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Bengkulu. Pemberdayaan karyawan dan *self efficacy* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Mayora Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Bandura, A. 1998. *Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies*, in Bandura. A. (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies*, Cambridge. Cambridge University Press
- Blancard, Ken. 2002. *Empowerment (Take More Than a Minute)*. Amara Books. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Prenhallindo. Badan penerbit Universitas diponegoro.
- Gibson, James. 2004. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* edisi ke lima belas Jilid 1 Editor Agus Dharma. Jakarta. Erlangga.
- Khan. 1997. *The key to being a leader company: empowerment*. Journal Personality and Participation, Jan/Peb. p. 44-50.
- Kritner R and Kinichi. 2003. *Organizational Behavior*. Homewood Illionis. Richard Irwin D.
- Mulyadi dan Setyawan, J. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi 2, Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.

- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (No. bgwju). Center for Open Science.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. "Pengaruh *Self esteem, Self efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Persfektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali*". *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Perbankan*.
- Setyawan, Suprihono. 2017. "Pengaruh *Self Efficacy dan Pemberdayaan Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional*". *Jurnal Akses*, Vol. 12, No. 24, Pp 99-106.
- Suryadewi, Putu. 2014. "Pengaruh pemberdayaan karyawan Terhadap Kinerja Pada PT Bali Segara Nusantara". *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 04, No. 1, Pp 1-11.