

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY*, *LOCUS OF CONTROL* DAN *EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KALSEL CABANG UTAMA BANJARMASIN

Noor Ritawaty¹ & Ahmad Maulani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

e-mail : noor_ritawaty@yahoo.com¹, ahmadmaulani12@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* baik secara simultan, parsial dan dominan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dengan teknik analisis regresi linear ganda dengan Jumlah responden penelitian ini adalah 121 orang yang berstatus sebagai karyawan aktif di Bank Kalsel Kantor Cabang Utama di Banjarmasin.. Model regresi telah melalui uji asumsi klasik dan dinyatakan berdistribusi normal, bebas gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji F membuktikan bahwa secara simultan budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial budaya organisasi (X_1) dan *empowerment* (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* (X_2) dan *locus of control* (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji dominan membuktikan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* 0,425 lebih besar dari nilai variabel bebas lainnya.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Self-Efficacy, Locus Of Control, Empowerment, Kinerja*

Latar Belakang

Perusahaan selalu menginginkan agar kinerja karyawannya baik. Untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan (*empowerment*). Beberapa pakar manajemen sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Pemberdayaan dilakukan di dalam organisasi dengan fokus pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara manajer dan karyawan, sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi

yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi (Rini & Hazizma, 2013:234).

Selain program pemberdayaan (*empowerment*), faktor lain yang dinilai penting dan perlu diperhatikan untuk peningkatan kinerja adalah *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* atau efikasi diri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self efficacy* dipandang sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Widiarni, Martini, dan Verawati 2019:69).

Individu memainkan peranan penting dalam sikap dan perilaku manusia di dalam organisasi (Hidayah dan Haryani, (2015:2). Organisasi dapat berkembang dengan pesat apabila perusahaan mempunyai kemampuan dalam mengendalikan setiap peristiwa yang muncul disekitarnya secara terstruktur, sehingga target yang diupayakan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai kendali lebih baik terhadap permasalahan bekerja juga bisa membantu perusahaan mencapai setiap targetnya. *locus of control* (lokus kendali) menjadi suatu asumsi di mana seseorang mempunyai keyakinan bisa menghadapi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja.

Di samping *empowerment*, *locus of control* dan *self efficacy*, kinerja karyawan juga dapat dioptimalkan dengan penanaman nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Pitaloka, Utami, dan Runanto, 2019:3). Budaya perusahaan diharapkan dapat menjadi pedoman dalam berperilaku bagi seluruh karyawan perusahaan agar kinerja karyawan dapat maksimal.

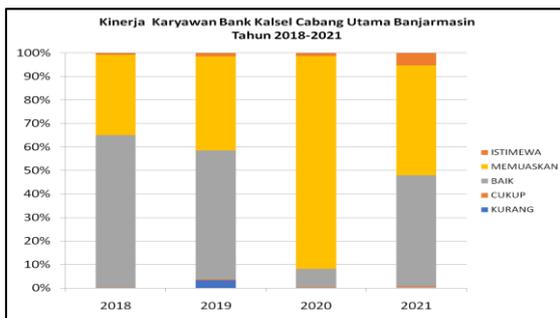
Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang menjadi panduan, tatanan dan kendali atas tingkah laku karyawan, anggota direksi dan dewan komisaris Bank Kalsel dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan Visi dan Misi Bank Kalsel. Nilai-nilai budaya di Bank kalsel terus diinternalisasikan ke seluruh karyawan, agar selalu menerapkan perilaku berbasis pada nilai-nilai *Speed & Comply* dalam keseharian mereka.

Tagline Bank Kalsel “Setia Melayani, Melaju Bersama” diangkat dari karakter bisnis perbankan dan nilai-nilai kearifan lokal yang menggambarkan budaya perusahaan (*corporate culture*), yaitu *Speed and Comply*, serta kondisi internal Bank Kalsel sendiri yang selama ini

telah beroperasi dengan baik. “Setia Melayani” mencerminkan komitmen, melayani secara berkesinambungan, konsisten dan ketaatan pada aturan, yang merupakan budaya *Comply*. “Melaju Bersama” mencerminkan kebersamaan, pertumbuhan dan upaya kolektif untuk menuntaskan pekerjaan secara tepat, yang merupakan budaya *Speed*.

Bank Kalsel berhasil mencatatkan pertumbuhan yang baik hingga Triwulan I tahun 2021. Di tengah pandemi covid-19, Bank Kalsel terus meningkatkan pelayanan dan kinerja agar dapat bertahan bahkan tumbuh. Pencapaian kinerja sendiri dapat diukur dari beberapa aspek, jika dilihat dari sisi aset per Maret 2021 mencatatkan kenaikan 12,41% atau Rp16,04 Triliun dibandingkan sebelumnya Rp14,27 Triliun, dimana pencapaian target terhadap RBB Maret sebesar 102,42%. Capaian kinerja yang positif ini merupakan hasil kerja keras semua pihak di Bank Kalsel secara kolektif.

Pada tahun 2021, kinerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin termasuk dalam kategori *Average*, artinya karyawan dapat bekerja sesuai target yang ditetapkan. Namun, jika ditarik mundur dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, capaian ini bukanlah capaian terbaik karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin. Pada tahun 2018 dan 2019, kinerja karyawan mencapai kategori *good* atau baik. Bahkan, pada tahun 2020, kinerja karyawan masuk dalam kategori *above* atau diatas rata-rata, artinya karyawan dapat bekerja melampaui target yang telah ditentukan. Dari hasil pengamatan 4 tahun terakhir, terjadi penurunan kinerja pada tahun 2020-2021. Jumlah karyawan yang bekerja dan memberikan hasil kinerja memuaskan, Sementara itu, karyawan dengan kinerja istimewa hanya naik sejumlah 3x lipat dari jumlah tahun-tahun sebelumnya. Adapun hasil kinerja karyawan pada 3 tahun terakhir tersaji pada Gambar 1.



Gambar 1. Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin

Pada visi Bank Kalsel tersirat perwujudan budaya organisasi, *self efficacy*, *locus of control* dan *empowerment*. Visi Bank Kalsel adalah menjadi bank yang kuat, kompetitif dan berkontribusi untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional. Secara garis besar visi Bank Kalsel mengandung dua sasaran pokok yang mendasar yakni menjadi bank yang unggul di daerah, yaitu memiliki kemampuan untuk mengembangkan dirinya sebagai bank yang modern, memiliki daya saing yang tinggi, serta mempunyai ketahanan kelembagaan yang kuat.

Sebagai bank pembangunan daerah, Bank Kalsel menerapkan seluruh upaya-upaya di atas sebagaimana tujuan pendirian Bank Kalsel adalah untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan Daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat melalui kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip konvensional maupun syariah. Bank Kalsel menyadari bahwa perwujudan tujuan organisasi tersebut harus didukung SDM yang kompeten. Bank Kalsel memfasilitasi seluruh karyawannya untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pembekalan karyawan, baik di awal masuk hingga akhir jabatan. Bank Kalsel juga membuka peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir sesuai prosedur yang telah ditetapkan secara transparan. Dengan berbagai upaya tersebut, Bank Kalsel telah menempatkan diri sebagai lembaga perbankan yang memenuhi keberwujudan *empowerment* bagi karyawannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* secara simultan dan parsial, serta pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bukit, Malusa dan Rahmat (2017:2) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2004:67). Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar, (2018:4-6) adalah faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem organisasi, dan faktor situasi (konteks). Wirawan (2009:67) menyatakan bahwa standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang

ditentukan oleh standar kinerja. Menurut Notoatmodjo (2003:143), untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: (1) penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, (2) adanya standar pelaksanaan kerja, dan (3) praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem atau pola-pola nilai, simbol, ritual, mitos, dan praktek-praktek yang terus berlanjut mengarahkan orang untuk berperilaku dan dalam upaya memecahkan masalah (Bangun, 2008:40). Budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005:83-86) dalam Sari, Nuryanti dan Ripqi (2015:4) antara lain: memberikan identitas kepada anggota organisasi, memudahkan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan karyawan. Menurut Robbins (2007:721) dalam Sari, Nuryanti, dan Ripqi (2015:5) menjelaskan bahwa ada tujuh ciri utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi dari budaya organisasi, yaitu (1) inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko; (2) perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail; (3) orientasi ke keluaran, yaitu sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil-hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut; (4) orientasi ke orang, yaitu sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya; (5) orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih

diorganisasi seputar kelompok-kelompok (*teams*) daripada seputar perorangan; (6). Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai; dan (7) stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan *status quo* dibandingkan dengan pertumbuhan.

Self-Efficacy

Menurut Fitriana, Ihsan dan Annas. (2015:49) *self-efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama, karena *self-efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, mengatasi masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Rizana (2019:41) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai *judgment* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* menurut Murningsih, Zuhriyah, dan Fitrilia (2016:230) antara lain (1) pengalaman keberhasilan (*mastery experience*); (2) pengalaman orang lain (*vicarious experience or modelling*); (3) persuasi verbal (*verbal persuasion*); dan (4) keadaan fisiologis dan afektif (*physiological and affective state*). *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas (Murningsih, Zuhriyah, dan Fitrilia 2016:233). Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur efikasi diri karyawan adalah: (1) perasaan mampu melakukan pekerjaan; (2) kemampuan yang lebih baik; (3) senang pekerjaan yang menantang; dan (4) kepuasan terhadap pekerjaan.

Locus of Control

Locus of control adalah suatu tingkat di mana orang percaya bahwa

mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Orang lain melihat diri mereka sendiri sebagai poin-poin nasib, bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan mereka itu disebabkan oleh keberuntungan atau kebetulan. *Locus of control* pada kalangan pertama bersifat internal; orang-orang ini percaya bahwa mereka bisa mengendalikan nasib sendiri. *Locus of control* pada kelompok kedua bersifat eksternal; mereka percaya bahwa kehidupan mereka diatur oleh kekuatan dari luar (Robbins, 2007:68). Menurut Robbins (2007:68) Indikator *locus of control* adalah: (1) *internal locus of control*; dan (2). *external locus of control*

Empowerment

Empowerment (pemberdayaan) adalah salah satu cara paling efektif untuk memungkinkan karyawan di semua tingkatan menggunakan kemampuan kreatif mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi tempat mereka bekerja, dan kualitas kehidupan kerja mereka sendiri (Karakoc, 2009:3). Pemberdayaan atau *empowerment* adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Onsardi, 2019:8). *Empowerment* merupakan sarana membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen (Onsardi, 2019:9). *Empowerment* merupakan program yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka untuk mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Onsardi, 2019:9). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *empowerment* karyawan adalah: (1). pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu; (2) pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi individu; (3) pekerjaan yang dilakukan sangat berarti bagi individu; (4) keinginan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan; (5) rasa percaya diri pada kemampuan individu; (6) keinginan untuk mencapai target; (7) ketepatan pilihan pekerjaan; (8) ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja; (9)

kemampuan menentukan cara dalam melakukan pekerjaan; dan (10) kemampuan dalam mengelola pelanggan.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini yang membahas pengaruh budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan kinerja adalah (1) Hasan (2017) meneliti Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Bank BJB Cabang Banjarmasin. (2) Yusnaena dan Hayati (2018) meneliti pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang; (3) Syaifudin, Kirana, dan Septyarini (2021) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Bantul; (4) Mongdong (2021) meneliti pengaruh *empowerment* terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana; dan (5). Dirgantara & GW (2022) meneliti implikasi budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Karawang.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin
- H₂: Budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin.
- H₃: Budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2017:13), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment*, sedangkan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan.

Tahap analisis yang dilaksanakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Utama Banjarmasin yang berjumlah 121 orang. Teknik Pengumpulan data yang dipergunakan adalah dengan kuesioner, wawancara, dokumentasi, observasi dan studi kepustakaan.

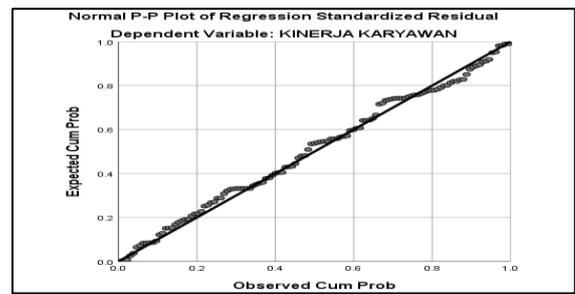
Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 2 adalah grafik normal p-plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh dan melebar. Artinya, model regresi sesuai asumsi normalitas sudah layak digunakan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 1 menunjukkan model terbebas dari gejala multikolinearitas karena output analisis memiliki nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Hasil uji uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

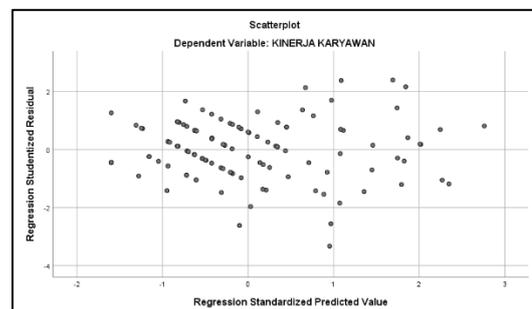
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X ₁)	0,636	1,572
Self-Efficacy (X ₂)	0,390	2,567
Locus Of Control (X ₃)	0,367	2,726
Empowerment (X ₄)	0,241	4,155

Sumber: data diolah (2022)

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 menunjukkan grafik *scatterplot* yang terbentuk dari nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Terlihat titik-titik menyebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu yang artinya tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 persamaan yang dapat dituliskan sebagai berikut ini.

$$Y = 1,120 + 0,383 X_1 + 0,158 X_2 + 0,001 X_3 + 0,186 X_4$$

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	
	B	Beta	t
(Constant)	1,120		0,948
X ₁	0,383	0,425	6,551
X ₂	0,158	0,133	1,584
X ₃	0,001	0,002	0,027
X ₄	0,186	0,394	4,140

Sumber: data diolah (2022)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F, uji t, uji dominan dan uji koefisien determinansi (R^2)

Uji Simultan (Uji F)

Pada uji F, terlebih dahulu ditentukan nilai F_{tabel} yaitu 2, dan nilai F_{hitung} sebesar 62,390. Karena nilai F_{hitung} 62,390 > F_{tabel} 2,68 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka terbukti bahwa secara simultan budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial

Nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_1) adalah 6,551. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} 1,98063 dan nilai sig 0,000 < 0,005. Jadi, secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} *self-efficacy* (X_2) adalah 1,584. Karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} 1,98063 dan nilai sig 0,116 > 0,005. Jadi, secara parsial variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} *locus of control* (X_3) adalah 0,027, karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} 1,98063 dan nilai sig X_3 0,979 > 0,005. Jadi, secara parsial variabel *locus of control* (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t_{hitung} *Empowerment* (X_4) sebesar 4,104 > t_{tabel} 1,98063 serta nilai sig 0,000 < 0,005. Jadi secara parsial variabel *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Dominan

Tabel 2 menunjukkan *Beta* paling besar pada penelitian ini adalah variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,425. Jadi, budaya organisasi berpengaruh dominan

terhadap kinerja karyawan.

Angka R^2 menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* terhadap kinerja karyawan adalah 68,3%. Selebihnya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, misalnya komunikasi, kepemimpinan, dan pengawasan.

Kesimpulan

Secara simultan, budaya organisasi, *self-efficacy*, *locus of control* dan *empowerment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Secara parsial budaya organisasi dan *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* dan *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Jiaganis*, 3(2).
- Bangun, W. 2008. Budaya Organisasi: Dampaknya pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 8(1): 38-49.
- Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat, A. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir Publishing. Yogyakarta.
- Fitriana, S., Ihsan H., dan Annas S. 2015. Pengaruh Efikasi Diri, Aktivitas, Kemandirian Belajar Dan Kemampuan Berpikir Logis Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Siswa Kelas VIII SMP. *Journal of EST*. 1(2): 86-101.
- Hasan. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2): 238–242.
- Hidayah, S., dan Haryani. 2015. Peranan Locus of Control Internal pada Perilaku Etis Karyawan di dalam

- Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 22(38): 1-11.
- Karakoc, N. 2009. Employee Empowerment and Differentiation in Companies: A Literature Review and Research Agenda, *Enterprise Risk Management*, 1(2): 1-12.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, cetakan pertama. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Mongdong, C.G. 2017. Pengaruh Self-Esteem, Coaching, dan Empowerment pada Kinerja Karyawan Bank Sulut Cabang Ranotana. *Jurnal EMBA*, 9(2): 540-550.
- Murniningsih, R., Zuhriyah, E., dan Fitrilia, M. 2016. Faktor Psikologis Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM. *The 4th University Research Coloquium 2016*.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Onsardi. 2019. *Effect of Empowerment On Employees Performance* (No. v7g9t). *Center for Open Science*. DOI:10.31219/osf.io/v7g9t.
- Pitaloka, F.D., Utami, E.M., dan Runanto, D. 2019. Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti. *Volatilitas*, 1(3): 1-17.
- Prawirosentono, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Rini dan Hazizma, L.S. 2013. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kemahiran Diri dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 11(3): 233-244.
- Rizana, D. 2019. Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pendamping Sosial (Studi pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen). *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(2): 39-49, DOI:10.32639/fokusbisnis.v%vi%i.351
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Sari, T.A., Nuryanti dan Ripqi, A. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Komitmen Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru, *JOM FEKON*, 2(2): 1-12.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syaifudin, A., Kirana, K.C., dan Septyarini, E. 2021. Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1): 49-59.
- Widiarni, N.K.L.S., Martini, L.K.B., dan Verawati, Y. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1): 69-74, DOI:<https://doi.org/10.36733/juima.v9i1.474>
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yusnaena dan Hayati, S. 2018. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3): 121-130.