

Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy*

Nurhanan

STIE Dharma Bumiputera, Jakarta

nurhanansaid7@gmail.com

Heri Sasono

STIE Dharma Bumiputera, Jakarta

heribtc@hayoo.co.id

Alamat: Jl. Wr. Jati Timur Raya Barat No.41, RT.2/RW.2, Duren Tiga, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12760

ABSTRAK

Kinerja karyawan harus senantiasa di pertahankan dan ditingkatkan oleh manajemen agar perusahaan dapat survive dan memenangkan persaingan bisnis dewasa ini. Tujuan penelitian ini melihat pengaruh gaya kepemimpinan *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meissa Berkah Teknologi. Polulasi penelitian sebanyak 90 karyawan dan sample yang diteliti sebanyak populasi yang ada (sensus jenuh). Metode analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F serta korelasi, regresi dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 25. Kesimpulkannya adalah variabel gaya kepemimpinan dan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, self efficacy dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance must always be maintained and improved by management so that the company can survive and win today's business competition. The purpose of this research is to look at the influence of self-efficacy leadership style and work environment on employee performance at PT. Meissa Technology Blessings. The research population was 90 employees and the sample studied was the population (saturated census). Methods of analysis using validity, reliability, classical assumption test, t test, F test as well as correlation, regression and coefficient of determination using SPSS version 25. In conclusion, the leadership style variable and self-efficacy variable have a positive and significant effect on employee performance, while simultaneously the self-efficacy leadership style and work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: leadership style, self efficacy and employee performance

PENDAHULUAN

Faktor keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Karyawan adalah asset yang dimiliki oleh setiap perusahaan, sehebat apapun perusahaan, tidak bisa berjalan dengan baik tanpa adanya faktor

karyawan dan adanya aksi mogok kerja yang mengakibatkan berkurangnya pendapatan perusahaan dapat menimbulkan kerugian besar bagi perusahaan.

Banyak perusahaan memperlakukan karyawannya hanya sebagai sumber daya bukan sebuah prioritas bagi perusahaan. Karena karyawan bukan hanya sebagai penghasil suatu produk saja, tetapi perusahaan harus memikirkan kenyamanan dalam bekerja. Salah satu hak yang wajib didapatkan oleh karyawan seperti; lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja dengan baik, komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan, serta fasilitas kerja yang memadai.

Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor kinerja karyawan dan pemilik perusahaan harus memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan karyawan sebagai mitra dalam berusaha.

Peranan manajemen sumber daya manusia adalah menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang sangat rendah, dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai sasaran yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan sebagai panutan dan sebagai contoh untuk bawahannya, dimana didalamnya pemimpin harus memberikan intruksi, nasihat, dan motivasi secara efektif dapat membantu karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas seperti gaya kepemimpinan para pimpinan di perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, *Self efficacy* (kepercayaan diri), sendiri merupakan aspek yang sangat penting di dalam organisasi. Seorang karyawan diwajibkan untuk memiliki perasaan positif pada dirinya sendiri yang berupa keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan dan potensi yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepercayaan diri dapat mempengaruhi gagasan, inisiatif, kreatifitas, keberanian, ketekunan dan semangat kerja.

Faktor lain yang menyebabkan tercapainya tujuan perusahaan seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sebaliknya juga dapat menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan dan menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Kondisi gaya kepemimpinan dan *self efficacy* harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.

PT. Meissa Berkah Teknologi memiliki kinerja karyawan kurang optimal, beberapa tahun terakhir. Hal ini diindikasikan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif, kurangnya rasa kepercayaan diri dan tanggung jawab pimpinan terhadap karyawannya serta kurangnya motivasi pimpinan kepada karyawan.

Self efficacy pada karyawan yang menurun, dikarenakan penempatan posisi kerja tidak sesuai dengan potensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan serta tidak adanya standarisasi hasil kerja karyawan.

Kepemimpinan dari atasan sangat diperlukan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, guna menghindari kerugian dalam waktu yang akan datang.

Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme yang tinggi, multiterampil, komunikatif dan mampu bersikap adil dan meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Melihat beberapa fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Meissa Berkah Teknologi.

LANDASAN TEORI

Menurut Siagian (2015:41), sumber daya manusia adalah “langkah tertentu yang diambil guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat”. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi, agar tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelola sumber daya manusia atau disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017:244), “Sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan”.

Menurut Simamora (2015:4), manajemen sumber daya manusia adalah “sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus”.

Menurut Sutrisno (2019:6), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Dessler (2015:3), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Hasibuan (2016:21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: (a). Perencanaan. (b). Pengorganisasian. (c). Pengarahan. (d). Pengendalian. (e). Pengadaan. (f). Pengembangan. (g). Kompensasi. (h). Pengintegrasian. (i). Pemeliharaan. (j). Kedisiplinan. dan (k). Pemberhentian.

Menurut Schuler *et al.* yang dikutip Sutrisno (2017:8), manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu; (a). Memperbaiki tingkat produktivitas. (b). Memperbaiki kualitas kehidupan kerja. (c). Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut Rivai dalam Samsuddin (2018:39), gaya kepemimpinan adalah “pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”. Oleh karena itu seorang pemimpin harus sanggup memainkan kepemimpinannya dalam berbagai gaya, dan harus dapat bertahan dalam segala situasi dan beralih dari satu gaya ke gaya lainnya, sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi.

Menurut Wahyudi dalam Busro (2018:226), Mengemukakan, bahwa perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Menurut Mulyasa dalam Busro (2018: 225), menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi bawahannya. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2017:178), membagi gaya kepemimpinan menjadi 3 (tiga) bagian, antara lain; (a). Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan, kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.(b). Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. (c). Kepemimpinan Delegatif adalah Pemimpin yang mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap.

Menurut Edison, dkk (2018:109), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut: (a). Memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis. (b). Strategi bisnis dikomunikasikan dengan anggota. (c). Anggota percaya pada pimpinan dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. (d). Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota. (e). Perduhi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi. (f). Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja. (g).

Self Efficacy merupakan penilaian keyakinan diri tentang seberapa baik individu dapat melakukan tindakan yang berhubungan erat dengan situasi yang sedang dihadapi serta sebagai bahan evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi diri dalam mencapai tujuan dan mengatasi rintangan yang terjadi.

Menurut Alwisol dalam (Noviawati, 2016) *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Menurut Idrus dan Rohmiati dalam Busro (2018:37) *self efficacy* adalah “bahwa kepercayaan diri merupakan suatu perasaan positif yang ada dalam diri seseorang yang berupa keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan dan potensi yang dimilikinya, serta dengan kemampuan dan potensi tersebut dia merasa mampu untuk mengerjakan segala tugasnya dengan baik dan untuk meraih tujuan hidupnya”.

Menurut Lunenburg dalam (Sebayang dan Sembiring, 2017) *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang di harapkan.

Menurut Dewi dalam Ernawati (2019:25) indikator *self efficacy*, sebagai berikut : (a). Memiliki kemampuan. (b). Memiliki keyakinan (kepercayaan diri). (c). Memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda.

Menurut Rivai yang dikutip Samsuddin (2018:77), kinerja karyawan adalah “hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Selain itu Rivai berpendapat bahwa kinerja terintegrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan”.

Menurut Hariandja dalam Samsuddin (2018:78), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan harapan organisasi.

Menurut Mangkunegara yang dikutip Samsuddin (2018:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu : kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mitchel dalam Samsuddin (2018:83), indikator Kinerja karyawan sebagai berikut: (a). Kualitas Kerja. (b). Ketetapan waktu. (c). Inisiatif. (d). Kemampuan. (e).Komunikasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:115), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 90 orang di PT.

Menurut Sugiyono (2019:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai sample penelitian yaitu sebanyak 90 karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:95), adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal terkait, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen.

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2015:96), mengemukakan bahwa variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun penelitian ini yang menjadi variabel independennya yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Self Efficacy (X_2).

Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2015:97), mengemukakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun penelitian ini dibutuhkan data yang benar, tepat, dan baik. Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan, penulis menggunakan dua macam metode penelitian, yaitu:

Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:137), data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumber data. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner dan observasi yang berkaitan dengan masalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Self Efficacy (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:137), data sekunder adalah data yang tidak langsung didapatkan dari sumber data. Pengumpulan data sekunder yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan membaca buku – buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, dan data – data yang relevan dengan tujuan untuk memperoleh teori sebanyak mungkin dan diharapkan dapat menunjang data yang dibutuhkan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dengan teknik ini peneliti memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis kepada responden secara langsung untuk dijawab.

b. Observasi

Menurut Widoyoko (2014:46), observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur – unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting.

Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang pengaruh karyawan.

c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:137), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dengan teknik wawancara peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dan apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2015:177).

Menurut Ghozali (2018:52), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Selain membandingkan r hitung dengan r tabel, uji signifikansi dapat juga dilakukan lewat uji t .

Uji Reliabilitas Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2015:172).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang-ulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian. Uji ini meliputi;

(a). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghozali (2018:164) memaparkan bahwa salah satu untuk mengukur uji normalitas dengan kolmogorov – Smirnov. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan normal apabila nilai sig berada $> 0,05$.

(b). Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam suatu model. Kemiripan antara variabel bebas akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel lainnya.

(c). Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas, Ghazali (2013:139).

(d). Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian SPSS dengan menggunakan test for linierity dengan pada taraf signifikasn 0,05.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi yang memberikan penjelasan tentang hubungan pengaruh antara dua variabel yang bertujuan mengetahui persamaan regresi yang dihasilkan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen dan independen. Persamaan regresi simultan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

α = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Self Efficacy

E = Error

4. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis Korelasi Koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018: 96). Menghitung besar hubungan variabel X dengan variabel Y, dihitung dengan rumus product moment yaitu: Keterangan : = Koefisien Korelasi = Variabel = Jumlah Variabel.

Koefisien Determinasi, Dalam uji regresi linier ini dianalisis pada koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi R² adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang terkecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018:97).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini mendapatkan data karakteristik dari kuesioner yang telah penulis sebarakan kepada 90 karyawan di PT. Meissa Berkah Teknologi.

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi(orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	55	61%
2	Perempuan	35	39%
	Jumlah Responden	90	100%

Dari hasil data di atas, dapat diperoleh informasi bahwa 90 orang atau 61% dari 55 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 35 orang atau 39% dari 35 orang responden berjenis kelamin perempuan.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,410	0,174	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,174	Valid
Pernyataan 3	0,571	0,174	Valid
Pernyataan 4	0,565	0,174	Valid
Pernyataan 5	0,639	0,174	Valid
Pernyataan 6	0,466	0,174	Valid
Pernyataan 7	0,470	0,174	Valid
Pernyataan 8	0,592	0,174	Valid
Pernyataan 9	0,401	0,174	Valid
Pernyataan 10	0,659	0,174	Valid
Pernyataan 11	0,616	0,174	Valid
Pernyataan 12	0,527	0,174	Valid
Pernyataan 13	0,544	0,174	Valid
Pernyataan 14	0,437	0,174	Valid
Pernyataan 15	0,563	0,174	Valid
Pernyataan 16	0,413	0,174	Valid
Pernyataan 17	0,475	0,174	Valid
Pernyataan 18	0,531	0,174	Valid
Pernyataan 19	0,458	0,174	Valid
Pernyataan 20	0,624	0,174	Valid
Pernyataan 21	0,601	0,174	Valid
Pernyataan 22	0,474	0,174	Valid
Pernyataan 23	0,459	0,174	Valid

Diketahui hasil olah data pada nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan > dari r_{tabel} 0,174 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,778	0,174	Valid
Pernyataan 2	0,765	0,174	Valid
Pernyataan 3	0,693	0,174	Valid
Pernyataan 4	0,857	0,174	Valid
Pernyataan 5	0,710	0,174	Valid
Pernyataan 6	0,220	0,174	Valid
Pernyataan 7	0,693	0,174	Valid
Pernyataan 8	0,667	0,174	Valid
Pernyataan 9	0,613	0,174	Valid

Diketahui hasil olah data pada nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan > dari r_{tabel} 0,174 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Self Efficacy* (X₂) dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,653	0,174	Valid
Pernyataan 2	0,582	0,174	Valid
Pernyataan 3	0,716	0,174	Valid
Pernyataan 4	0,605	0,174	Valid
Pernyataan 5	0,688	0,174	Valid
Pernyataan 6	0,590	0,174	Valid
Pernyataan 7	0,597	0,174	Valid
Pernyataan 8	0,591	0,174	Valid
Pernyataan 9	0,434	0,174	Valid
Pernyataan 10	0,633	0,174	Valid
Pernyataan 11	0,791	0,174	Valid
Pernyataan 12	0,751	0,174	Valid
Pernyataan 13	0,423	0,174	Valid
Pernyataan 14	0,670	0,174	Valid
Pernyataan 15	0,622	0,174	Valid

Diketahui hasil olah data pada nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan > dari r_{tabel} 0,174 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan metode pengambilan keputusan menggunakan batasan 0,60. Apabila Nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka Reliabel, sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha < 0,60, dinyatakan Tidak Reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'a alpha</i>	<i>N of Items</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,876	23
<i>Self Efficacy</i> (X ₂)	0,764	9
Kinerja Karyawan(Y)	0,888	15

Nilai *cronbach'a alpha* variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0.876, variabel *self efficacy* (X₂) sebesar 0.764 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.888. Berarti *cronbach'a alpha* > 0.60 yang menunjukkan semua pernyataan pada variabel adalah Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

(1). Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

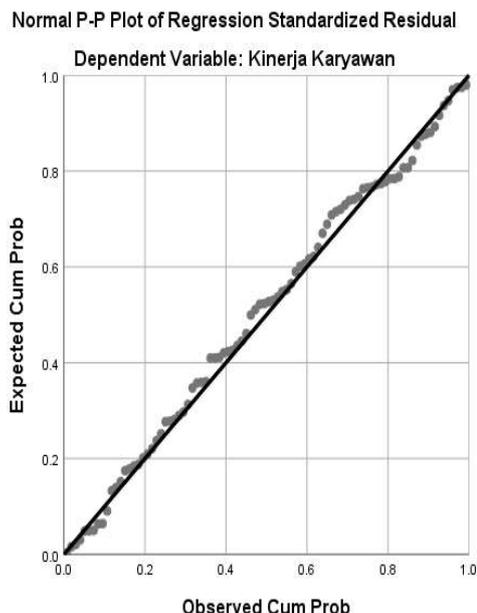
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.04567623
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Unstandardized Residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Normalitas PP Plot



(2). Uji

Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.403	.390	5.103	2.051
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 2,051 yang lebih besar dari dU (1,699) dan lebih kecil dari 4-dU (2,301) maka dapat di simpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

(3). Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.960	6.288		2.061	.042
	Gaya Kepemimpinan	.232	.107	.276	2.163	.033
	Self Efficacy	.696	.223	.399	3.125	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel di atas, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y' = 12.960 + 0,232 X_1 + 0,696 X_2$$

Penjelasan persamaan hasil nilai koefisien adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta a = 12.960
Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1), *Self Efficacy* (X_2), nilainya tidak ada atau sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 12.960.
- b. Koefisien $X_1 = 0,232$
Artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,232 satuan.
- c. Koefisien $X_2 = 0,696$
Artinya jika *Self Efficacy* (X_2) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,696 satuan.

(4). Uji Determinasi

Hasil Uji Determinasi

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.390	5.103
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan			

Nilai koefisien determinasi Adjusted (R Square) sebesar 0,390. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) mempunyai kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 39,0% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 61,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy*.

(6). Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.960	6.288		2.061	.042
	Gaya Kepemimpinan	.232	.107	.276	2.163	.033
	Self Efficacy	.696	.223	.399	3.125	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil uji t di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)
Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapat nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2.163 lebih besar dari t_{tabel} 1.987 serta nilai Sig sebesar $0.033 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).
- b. Variabel *Self Efficacy* (X_2)
Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapat nilai t_{hitung} variabel *Self Efficacy* sebesar 3.125 lebih besar dari t_{tabel} 1.987 serta nilai Sig sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).

(6). Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1532.262	2	766.131	29.417	.000 ^b
	Residual	2265.838	87	26.044		
	Total	3798.100	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan						

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar $29.417 > F_{tabel}$ sebesar 3.10 serta nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Ada beberapa analisis dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan gaya kepemimpinan *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edy Sutrisno, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ernawati (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero), Area Bulukumba*. Allaudin, Makasar.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Samsuddin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. (2017). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*. e- Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar