

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Irfan Widyanto<sup>1</sup>, Khusnul Fikri<sup>2\*</sup>, Ivalaina Astarina<sup>3</sup>, Hammam Zaki<sup>4</sup>, Yanti Mayasari Ginting<sup>5</sup>, Abunawas<sup>6</sup>**

Universitas Graha Karya<sup>1</sup>

Universitas Riau<sup>2, 5</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Riau<sup>4, 6</sup>

[khusnulfikri@lecturer.unri.ac.id](mailto:khusnulfikri@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Research aim : The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership on employee performance at PT. Karya Pesona Nusantara; and the effect of self efficacy on employee performance at PT. Karya Pesona Nusantara Design/Method/Approach : The research method used is a quantitative research method. The population in this study were all employees of PT. Karya Pesona Nusantara, totaling 35 people. Considering the relatively small population, which is under 100, all members of the population are taken as research samples, so the research is referred to as population research or census research. The data obtained from the questionnaires were analyzed by multiple regression analysis to test the hypothesis. Research Finding : The results of transformational leadership research have a positive but not significant effect on employee performance at PT. Karya Pesona Nusantara; Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance at PT. Karya Pesona Nusantara. Transformational leadership and self-efficacy simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Karya Pesona Nusantara. Theoretical contribution/Originality: Therefore, it is important for companies to improve transformational leadership and self-efficacy so that companies can improve employee performance. Practitioner/Policy implication : The results of this research can be used by the management of PT. Karya Pesona Nusantara to improve leadership strategies and employee self-efficacy training. Research limitation : This research was conducted on only one company with a limited number of respondents (35 people), so the results cannot be generalized to other companies*

**Keywords :** Transformational Leadership; Self Efficacy; Employee Performance

**ABSTRAK**

**Tujuan Penelitian :** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara; dan pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara. **Desain/ Metode/ Pendekatan :** Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Pesona Nusantara yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. **Temuan Penelitian :** Hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara; Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara. Kepemimpinan transformasional dan self efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara. **Kontribusi Teoritis/ Originalitas:** Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dan self efficacy agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. **Implikasi Praktis :** Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen PT. Karya Pesona Nusantara untuk memperbaiki strategi kepemimpinan dan pelatihan self-efficacy karyawan. **Keterbatasan Penelitian :** Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas (35 orang), sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional; Self Efficacy; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Hampir setiap perusahaan pada revolusi industri merupakan fenomena yang mutlak dan tidak bisa dihindari. Perusahaan harus mempunyai strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya. Supaya perusahaan dan bisnis yang telah dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya. Perusahaan harus sudah memiliki sebuah perencanaan yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas. Diantara strategi yang mendesak untuk diperhatikan adalah kesiapan untuk berubah (*readiness for change*) pada diri setiap organisasi, lebih-lebih pada organisasi bisnis global. Persaingan global di era kini meniscayakan kesiapan untuk berubah tanpa jeda dari setiap insan insan industri. Kondisi pandemi covid-19 yang sedang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia, meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir (Jumiran et al., 2020; Novitasari et al., 2020; Nuryanti et al., 2020).

Fadjar (2018) mengemukakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif (Adamy, 2016). Untuk itu, dalam menghadapi revolusi industri agar perusahaan mampu bersaing pada saat sekarang ini dan yang akan datang yakni adalah perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia, yang berorientasi kepada

kinerja karyawan secara maksimal dan optimal.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan pemimpin bergaya transformasional yang terus memotivasi, saling mendukung dan mampu menerima ide-ide baru karyawannya, agar dapat berkembang dan mampu bersaing dengan baik (M. D. Putri & Soedarsono, 2017). Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang cenderung dapat memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik (Siswatiningsih et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti (Rivai, 2020; Siagian, 2021; Wahyuniardi & Nababan, 2018) menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda dikemukakan oleh (Istriyani, 2018; Novitasari et al., 2020; M. D. Putri & Soedarsono, 2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Research gap*-1 menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional Faktor kedua yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*, setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, *self efficacy* yang memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan (Rimper & Kawet, 2014) . Bandura dirujuk dari Aditya dan Ardana (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. *Self efficacy* sebagai perasaan terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan dalam mengatasi kehidupan, keyakinan dalam *self-efficacy* tersebut mempengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaan tugasnya dalam perusahaan (Aditya & Ardana, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti (Ary & Sriathi, 2019; Fadhilah & Arwiyah, 2020; Rizqika, 2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Permata Sari dan Candra (2020) menemukan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan karena peneliti melihat masih adanya *research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. *Research gap* menunjukkan adanya hasil penelitian yang kontradiktif terkait dengan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Adamy (2016) dan Ginting, Y. M., Fitria, F., & Chandra, T. (2024) menyatakan gaya kepemimpinan yang

dapat menginspirasi dan memotivasi karyawannya merupakan paradigma yang baru dalam memahami kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dinilai lebih mampu menangkap fenomena kepemimpinan dibanding tipe-tipe kepemimpinan sebelumnya. Ayoko (2021) mengemukakan kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh bawahannya lebih baik dari apa yang sebelumnya dikerjakan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Pane & Astuti, 2015). Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan (Adinata, 2017). Robbins dan Judge dikutip dari Adamy (2016) *Transformational Leaders inspire followers to transcend their self-interest for the good of the organization and can have an extraordinary effect on their followers.* (Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mendorong

karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Putri & Wibawa (2016) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Adapun Masrurroh (2021) menyatakan *self efficacy* ialah mencirikan kelayakan diri sebagai keyakinan individu dalam memiliki opsi untuk melakukan pekerjaan yang menyusahkan atau menaklukkan tantangan dengan kapasitas mereka.

*Self efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional yang ada serta memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan (Kairupan & Primandaru, 2020). *Self efficacy* memberdayakan seseorang untuk menjalankan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Farras, 2018). *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti & Suardana, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan seorang karyawan terhadap sejauh mana ia mampu berkembang dan menaklukkan tantangan dengan kemampuannya demi pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang

karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Siahaan (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu, artinya bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Kemudian Soedharmayanti dikutip dari Fadjar (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Bangun (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja, pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas (Handoko & Waluyo, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja atas kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> :Kepemimpinan transformasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara

H<sub>2</sub> :*Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Pesona Nusantara

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah karyawan PT. Karya Pesona Nusantara, berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 87-88 A. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu 35 orang, maka semua populasi diambil

menjadi sampel, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100 (Sugiyono, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji kelayakan model (uji f), uji parsial (uji t), uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kompetensi (X1) variable karakteristik individu (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS dapat di kemumkan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel Penelitian	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	1	0,621	0,3338	0,000	Valid
	2	0,772	0,3338	0,000	Valid
	3	0,786	0,3338	0,000	Valid
	4	0,836	0,3338	0,000	Valid
	5	0,74	0,3338	0,000	Valid
	6	0,783	0,3338	0,000	Valid
	7	0,811	0,3338	0,000	Valid
	8	0,901	0,3338	0,000	Valid
<i>Self Efficacy</i>	1	0,608	0,3338	0,000	Valid
	2	0,841	0,3338	0,000	Valid
	3	0,818	0,3338	0,000	Valid
	4	0,738	0,3338	0,000	Valid
	5	0,754	0,3338	0,000	Valid
	6	0,711	0,3338	0,000	Valid
	7	0,793	0,3338	0,000	Valid
	8	0,845	0,3338	0,000	Valid
	9	0,808	0,3338	0,000	Valid
	10	0,826	0,3338	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,707	0,3338	0,000	Valid

2	0,779	0,3338	0,000	Valid
3	0,747	0,3338	0,000	Valid
4	0,791	0,3338	0,000	Valid
5	0,572	0,3338	0,000	Valid
6	0,625	0,3338	0,000	Valid
7	0,614	0,3338	0,000	Valid
8	0,684	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Olah 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka data tersebut valid. Data di atas menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ , nilai  $r_{tabel}$  yaitu *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N-2 = 35-2 = 33$  dengan  $\alpha$  0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,3338. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan pada

penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel kompetensi (X1), variabel karakteristik individu (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS terlihat hasil seperti Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Items	Cut of Value	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	8	0,6	0,909	Reliabel
Self Efficacy	10	0,6	0,923	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,6	0,838	Reliabel

Sumber : Data Olah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk pernyataan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,909, *self efficacy* sebesar 0,923, dan kinerja karyawan sebesar 0,838 dari hal tersebut, bias disimpulkan bahwa butir-

butir pernyataan dari kuesioner ini bersifat reliabel karena nilai dari *cronbach's alpha* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60.

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07581073
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.100
	Negative	-.176
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.008 <sup>c</sup>

Exact Sig. (2-tailed)	.202
Point Probability	.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data olah 2022

Pada uji selanjutnya di tabel 3 yang dipergunakan adalah uji kolmogorov- smirnov, dari hasil uji tersebut menghasilkan *output* Exact. Sig.

(2-tailed) sebesar 0,202. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.992	3.723		3.489	.001		
Kepemimpinan Transformasional	.165	.107	.230	1.548	.132	.625	1.600
Self Efficacy	.391	.099	.585	3.938	.000	.625	1.600

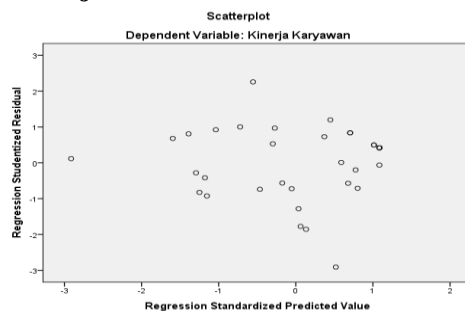
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data olah 2022

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan transformasional 0,625 dan variabel *self efficacy* 0,625 lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Dan melihat nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* 1,600 lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Sumber: Data olah 2022

Berdasarkan gambar 1 di atas, bisa dilihat pada *scatterplott* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, selain itu tidak terjadi suatu pola yang jelas pada penyebaran data yang telah diujikan. Hal tersebut menyimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Hasil Uji f (Simultan)****Tabel 5. Hasil Uji f ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.894	2	92.947	20.302	.000 <sup>b</sup>
	Residual	146.506	32	4.578		
	Total	332.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan Transformatif

Sumber : Data olah 2022

Dari hasil uji f pada tabel 5 diatas diperoleh f hitung sebesar 20,302 sedangkan nilai F tabel digunakan lampiran statistika tabel F. Menghitung F tabel dengan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 2 dan

dk penyebut =  $35-2-1 = 32$ . Maka diperoleh F tabel sebesar 3,29.

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel dengan nilai  $20,302 > 3,29$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji t (Parsial)****Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12.992	3.723		3.489	.001
	Kepemimpinan Transformatif	.165	.107	.230	1.548	.132
	Self Efficacy	.391	.099	.585	3.938	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah 2022

Dari hasil uji t pada tabel 6 di atas diperoleh t hitung untuk kepemimpinan transformasional sebesar 1,548 dan *self efficacy* sebesar 3,938. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  dengan (df) n-1 atau  $35-1 = 34$ . Maka diperoleh t tabel 2,032.

a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kecerdasan emosional

adalah  $1,548 < t \text{ tabel } 2,032$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ( $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima), jadi secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Terlihat bahwa  $t$  hitung untuk koefisien *self efficacy* adalah  $3,938 > t$  tabel  $2,032$ . Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

( $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak), jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Linier Berganda

**Tabel 7. Hasil Uji Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.992	3.723		3.489	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.165	.107	.230	1.548	.132
	Self Efficacy	.391	.099	.585	3.938	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Olah 2022

Dari hasil perhitungan tabel 7, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standarized sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 12,992 + 0,165 (X_1) + 0,391 (X_2) + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan Transformasional

$X_2$  = *Self Efficacy*

$b_1 b_2$  = Koefisien Regresi

e = Error

- Nilai a = 12,992 merupakan nilai konstanta apabila variabel bebas

dianggap nol, maka nilai Kinerja Karyawan dianggap bernilai konstan.

- Jika nilai kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel *self efficacy* tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,165 satuan.
- Jika nilai *self efficacy* meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,391 satuan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.532	2.140

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,532 atau 53,2%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 53,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*. Sedangkan sisanya, yaitu 46,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada rumusan masalah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan uji T test menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan uji T test menunjukkan bahwa *self efficacy* (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan karyawan mandiri dalam melakukan pekerjaannya, sesuai jadwal kerja dan SOP (*Standard Operational Procedure*) yang jelas serta sifatnya konstan (sama setiap harinya), sehingga karyawan merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, M. (2016). *Upcycling: From old to new. Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- [2] Adinata, U. W. S. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjs bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2).
- [3] Aditya, D., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *None*, 5(3), 251669.
- [4] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- [5] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- [6] Chua, J., & Ayoko, O. B. (2021). *Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. Journal of Management & Organization*, 27(3), 523–543.
- [7] Fadhillah, M. R., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. *EProceedings of Management*, 7(2).
- [8] Fadjat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo, Indomedia Pustaka
- [9] Farras, D. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narasindo Mitra Perdana Medan.
- [10] Ginting, Y. M., Fitria, F., & Chandra, T. (2024). Pengaruh

- Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri Sekecamatan Rupa Dan Kecamatan Rupa Utara Kabupaten Bengkalis. *MANIS : Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7(2), 84-102. doi:<https://doi.org/10.30598/manis.7.2.84-102>
- [11] Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87–101.
- [12] Istriyani. (2018). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (Gcg), Kepemimpinan Transformasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Btn Syariah Semarang. Iain Salatiga.
- [13] Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- [14] Jumiran, J., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621.
- [15] Kairupan, D. J. I., & Primandaru, N. (2020). Analisis Pemberdayaan Perempuan Pada *New Venture Creation: Entrepreneurial Self-Efficacy* Sebagai Variabel Pemoderasi.
- [16] Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.
- [17] Medhayanti, N. P., & Suardana, K. A. (2015). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *self efficacy*, desentralisasi, dan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1, 155–170.
- [18] Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). *Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, June, 96–112. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijsms-v3i3p110>
- [19] Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581.
- [20] Pane, J., & Astuti, S. D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). *Telaah Manajemen*, 6(1), 249551.
- [21] Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*,

- 1(3), 224–228.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>
- [22] Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat *Solution Operation Telkomsigma. EProceedings of Management*, 4(3).
- [23] Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, (Online), 5(11), 7339–7365.
- [24] Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- [25] Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- [26] Rizqika, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional *Self Efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah. *Media Ekonomi*, 19(02), 286–294.
- [27] Siagian, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Diperkebunan Kelapa Sawit PTPN II Kebun Bandar Klippa.
- [28] Siahaan, E. (2014). Anteseden Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif Jender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta. Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Malang.
- [29] Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).
- [30] Sugiyono. (2019). Dr, Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta, Bandung.
- [31] Sugiyono. (2020). Prof, Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta Bandung.
- [32] Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>