

ANALISIS KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN SELF EFFICACY

Hery Syahrial^{1*}, Sunaryo^{2*}

¹Universitas Medan Area, Jl. Setia Budi No. 79 Medan

²Universitas Harapan Medan, Jl. Imam Bonjol No. 35 Medan

^{1*}ry.syahrial@gmail.com

^{2*}sunaryo.dosen@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze employee performance by using the variables of leadership style and self efficacy. This research was conducted at a motor vehicle distributor company in the city of Medan. The sample of this study was 123 people. This research is a survey research using a questionnaire. Data analysis using Structure Equation Modeling (SEM).

The results showed that leadership style and self-efficacy are variables that have a significant impact on employee performance. Self Efficacy is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Leadership Style, Self Efficacy, Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin untuk tetap dapat bertahan di bisnisnya masing-masing, termasuk pada bisnis distribusi kendaraan bermotor roda dua. Banyak perusahaan distributor kendaraan roda dua di Kota Medan. Sebagai salah satu kota yang masyarakatnya banyak menggunakan kendaraan roda dua, tentunya persaingan semakin ketat sehingga menuntut setiap karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin agar perusahaan tetap dapat bertahan selamanya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dari setiap karyawan akan membentuk kinerja yang baik pula bagi perusahaan secara keseluruhan. Pengukuran kinerja perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kinerja karyawan perusahaan sendiri, karena keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Mengukur kinerja karyawan telah dilakukan oleh banyak peneliti, dan diketahui banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu variabel penting mengukur kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Khairizah, dkk., 2015; Batubara, 2020; Tumengkol, dkk 2020). Gaya kepemimpinan seseorang akan menggambarkan kemampuan orang tersebut untuk mengatur dan mengendalikan orang yang dibawahnya sebagai secara individual maupun secara kelompok (Tumengkol, dkk., 2020). Mengatur dan mengendalikan serta mempengaruhi orang lain sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin secara efektif dapat dilakukan dengan membangun komunikasi antara pimpinan tersebut dengan bawahannya (Batubara, 2020).

Gaya kepemimpinan yang baik seseorang dapat dilihat dari kemampuannya membangun komunikasi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika gaya kepemimpinan baik cenderung akan menjadikan karyawan bekerja dengan sebaik mungkin secara maksimal yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini telah terbukti secara empiris, yang dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairizah, dkk., (2015); Batubara, (2020); Tumengkol, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan sebaliknya yang ditunjukkan oleh penelitian Saputri dan Andayani (2018); Mardiani dan Sepdiana (2021); Naa'imah dan Farida (2021) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy* (Hidayat dan Setyawan, 2016; Sastria, 2017; Khaerana, 2020). *Self efficacy* merupakan kondisi dimana

seseorang memiliki keyakinan yang sangat besar mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara tuntas dengan hasil yang baik (Sastria, 2017). Secara umum kondisi *self efficacy* yang baik pada diri seseorang akan menjadi daya dorong yang kuat bagi dirinya untuk bekerja dengan semangat mencapai kinerja yang diharapkan oleh pimpinannya.

Self efficacy yang dimiliki seseorang ketika para pada level tertinggi, cenderung memiliki kemauan yang keras untuk menghadapi tantang serta memiliki kemampuan untuk merubah sesuatu yang sulit menjadi lebih mudah untuk dikerjakan, sedangkan ketika seseorang memiliki *self efficacy* yang rendah sebaliknya, akan menyerah pada ketika menghadapi tantangan dan pekerjaan yang sulit. Oleh sebab itu sangat jelas bahwa *self efficacy* akan mendorong kinerja seseorang menjadi lebih baik. Hal ini terbukti secara empiris yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Setiawan, (2016); Sastria, (2017); Setyawan (2017); Khaerana, (2020) yang menyatakan *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi kinerja. Namun demikian diketahui bahwa terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

Penjelasan tersebut membuktikan bahwa secara empiris gaya kepemimpinan dan *self efficacy* terbukti memiliki peluang yang sama untuk mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu penelitian ini penting dilakukan untuk membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan *self efficacy* merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan distributor kendaraan bermotor roda di Kota Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut bahasa, asal kata kinerja adalah prestasi kerja (*performance*). Hasil sesuai dengan yang disampaikan oleh Mangkunegara (2014) bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja seseorang yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang diraihinya dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sejalan dengan hal tersebut, Nawawi (2015) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik/non yang dicapai seseorang dengan maksimal kemampuan dirinya.

Upaya untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan tidak berkualitas yang tinggi, maka hasil kerja yang dihasilkan tidak baik. Penting untuk menilai kinerja karyawan, menjadi hal yang mutlak bagi manajemen untuk mengedepankan objektivitas yang tinggi, karena jika tidak berlandaskan pada objektivitas yang tinggi, maka hasil penilaian kinerja karyawan akan bias yang pada akhirnya akan menimbulkan masalah bagi manajemen perusahaan tersebut. Manajemen tidak akan dapat mengukur mana karyawan yang benar – benar memiliki kinerja yang baik dan mana yang memiliki kinerja yang tidak baik.

Mengukur kinerja menggunakan beberapa indikator. Menurut Handoko (2014) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
3. Kompetensi, yaitu kemahiran atau penguasaan karyawan terhadap tuntutan tugas dan jabatan.
4. Potensi, yaitu pengamatan terhadap kemampuan karyawan dimasa depan

Gaya Kepemimpinan

Secara umum kepemimpinan ini dipegang oleh seseorang yang mempunyai kedudukan tertinggi dalam struktur organisasi perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian,

kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) ke arah pencapaian tujuan organisasi. Setiap perbuatan pemimpin berdasarkan perilaku yang dimilikinya, dan setiap perilaku yang dimiliki pemimpin akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung kepada setiap bawahannya. Oleh sebab itu, sebaiknya perilaku yang dimiliki pemimpin harus dapat menciptakan situasi yang dapat mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan yang efektif adalah merupakan persyaratan vital kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan itu dikatakan efektif atau tidak adalah tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Oleh sebab itu setiap pemimpin akan berpotensi memiliki gaya – gaya yang ada, sekalian itu, gaya manapun yang diterapkan dan dimiliki oleh seorang pemimpin tetap keputusan berada di tangan pemimpin, walaupun meminta pertimbangan dan masukkan serta pengembangan dari karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mengukur gaya kepemimpinan dapat menggunakan beberapa indikator, pada penelitian ini indikator yang digunakan mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut (Thoha, 2015):

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap hubungan kemanusiaan.

Self Efficacy

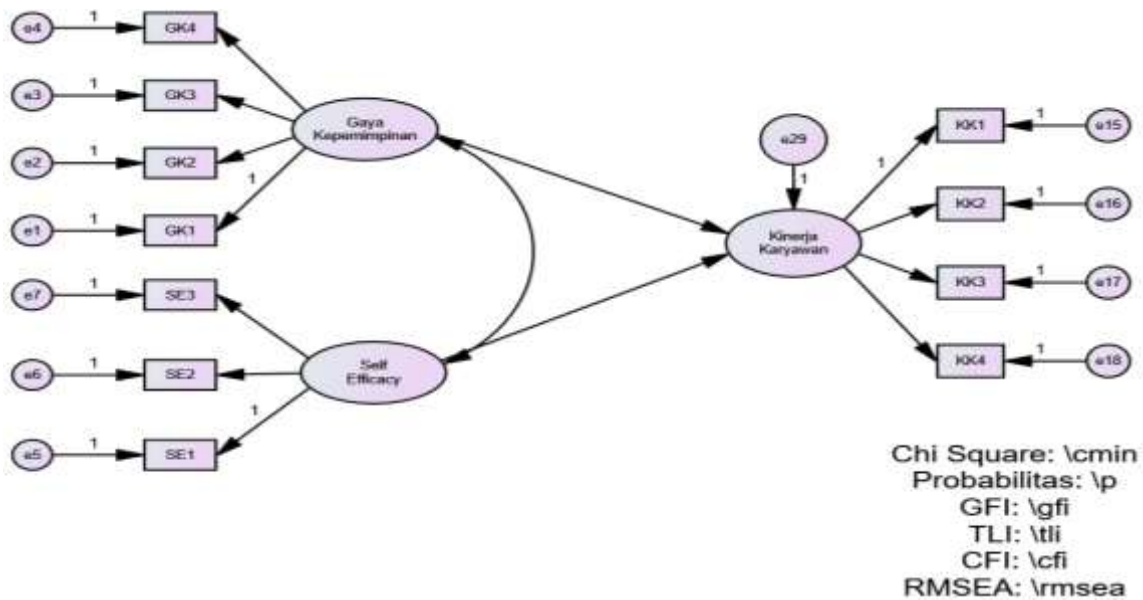
Self efficacy merupakan sikap yakin seseorang atas peluang dirinya dapat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik mungkin. *Self efficacy* mencerminkan pengetahuan yang dimiliki yang dimiliki seseorang (Rimper dan Kawet, 2014). Hal ini memberikkan pengertian bahwa ketika *Self efficacy* karyawan tinggi pada dasarnya menunjukkan pengetahuan karyawan tersebut juga akan tinggi. Sejalan dengan pernyataan tersebut Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan *Self efficacy* merupakan suatu sikap kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah suatu sikap seseorang atas potensi dirinya sendiri yang memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang suatu bidang pekerjaan tertentu yang ditugaskan kepadanya dapat dikendalikan dan diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. *Self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi pengalaman performansi, pengalaman vikarius, persuasi sosial dan keadaan emosi orang tersebut (Alwisol, 2011).

Terdapat 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Self efficacy*. Merujuk pada penelitian Bandura (2010) yang mengukur *Self efficacy* menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi tingkat, berhubungan dengan tingkat kesulitan terhadap masalah yang dihadapi oleh seorang individu.
2. Dimensi kekuatan, berhubungan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya.
3. Dimensi generalisasi, berkaitan dengan luas bidang tingkah laku keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai suatu keberhasilan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah bagaimana penulis menterjemahkan kerangka berpikir dalam melakukan penelitian. Secara sederhana kerangka pemikiran konseptual penelitian ini dapat dilihat seperti pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya pemimpin berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan distributor kendaraan sepeda motor di Kota Medan.
2. *Self Efficacy* berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan distributor kendaraan sepeda motor di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *survey*. Sedangkan populasi penelitian ini merupakan karyawan marketing distributor kendaraan bermotor roda dua yang menjalankan bisnisnya di Kota Medan. Untuk menentukan besarnya sampel penelitian ini, merujuk pada pendapat Hair, et all (2010) jumlah sampel yang ideal untuk *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah antara 100 – 200 sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* untuk mengumpulkan data dari responden, berdasarkan teknik penarikan sampel, penelitian ini dapat mengumpulkan 123 responden. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *The Structural Equation Model* (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu *confirmatory factory analysis* dan *Regression Weight*.

Confirmatory Faktor Analysis sama dengan pengujian analisis validitas dan reliabilitas sebagai pengujian atas instrument penelitian. Hasil uji validitas indikator memenuhi kriteria jika nilai Critical Ratio (CR) lebih besar dari 1,96 (CR>1,96), dengan tingkat Probabilitas lebih kecil dari 0,05 (P<0,05). Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Construct Reliability* harus memenuhi kriteria nilai *Construct Reliability* lebih besar dari 0,07 dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability } y = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum e_j}$$

Regression Weight merupakan teknik analisis data untuk melihat gambaran hasil hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogennya. Teknik ini merujuk pada model SEM yang dibangunnya. Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas

antar gaya kepemimpinan dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Persamaan model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y : pYX_1 + pYX_2 + \varepsilon_1$$

- Y : Kinerja
 pYX₁ : Nilai Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan
 pYX₂ : Nilai Koefisien Jalur *Self Efficacy*
 ε₁ : Error Model

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap beberapa kriteria *Goodness-Of-Fit*. Indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan atas model adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Indeks Pengujian Kelayakan Model

Goodness of Fit Index	Cut-off Value
χ ² Chi- Square Statistik	df, α = 5%
Probability	≥ 0,05
CMIN/DF	≤ 2.00
GFI	≥ 0.90
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95
RMSEA	≤ 0.08

Sumber: Ferdinand, 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis faktor konfirmatori merupakan tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Hasil analisis faktor konfirmatori dari model ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Pengujian Validitas

Indikator Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P
Gaya Kepemimpinan 1	1.000			
Gaya Kepemimpinan 2	0.827	0.094	8.772	***
Gaya Kepemimpinan 3	0.653	0.091	7.147	***
Gaya Kepemimpinan 4	0.933	0.098	9.476	***
Self Efficacy 1	1.000			
Self Efficacy 2	1.874	0.371	5.052	***
Self Efficacy 3	1.512	0.298	5.072	***
Kinerja Karyawan 1	1.000			
Kinerja Karyawan 2	0.789	0.106	7.426	***
Kinerja Karyawan 3	0.846	0.095	8.944	***
Kinerja Karyawan 4	0.581	0.093	6.217	***

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang baik, dimana nilai C.R. lebih besar dari 1,96 dengan tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut telah menunjukkan unidimensionalitas, dengan kata lain memenuhi syarat pengujian validitas.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel		Loading Factor	Individual Reliability	Composed Reliability	Average Variance Extracted
		>0,50	>0,50	>0,70	>0,50
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	GK 1	0.797	0.85	0.853	0.776
	GK 2	0.777	0.65		
	GK 3	0.648	0.78		
	GK 4	0.845	0.64		
Self-Efficacy (X ₂)	SE 1	0.512	0.78	0.755	0.623
	SE 1	0.826	0.83		
	SE 1	0.777	0.51		
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0.838	0.84	0.822	0.718
	KK 2	0.670	0.67		
	KK 3	0.827	0.83		
	KK 4	0.573	0.57		

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan 3 menunjukkan pengujian validitas telah memenuhi syarat asumsi pengujian validitasnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini mampu menggambarkan atau membentuk variabel latennya. Selanjutnya dapat dilakukan pengujian model penelitian dengan beberapa asumsi model struktural yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Normalitas Metode Univariate dan Multivariate

Pada pengujian normalitas univariate, C.R. pada Skewness setiap data dilihat nilainya satu per satu, jika tidak nilainya diluar dari $\pm 2,58$ maka data dinyatakan tidak normal. Namun ketidaknormalan data secara univariate dapat diabaikan jika nilai C.R. pada Skewness berada diantara $\pm 2,58$ secara multivariate. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Normalitas Metode Univariate dan Multivariate
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK4	4.000	5.000	-.313	-1.416	-1.902	-4.306
KK3	4.000	5.000	-.180	-.813	-1.968	-4.455
KK2	3.000	5.000	-.855	-3.871	-.273	-.619
KK1	3.000	5.000	-.347	-1.569	-.733	-1.660
SE3	3.000	5.000	-.375	-1.696	-.727	-1.646
SE2	3.000	5.000	-.405	-1.832	-.830	-1.880
SE1	3.000	5.000	-.004	-.017	-.071	-.161
GK4	3.000	5.000	-.033	-.149	-.319	-.723
GK3	3.000	5.000	-.007	-.032	.236	.535
GK2	3.000	5.000	-.027	-.120	-.197	-.445
GK1	3.000	5.000	-.054	-.243	-.909	-2.058
Multivariate					-2.934	-.962

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan nilai C.R. pada Skewness baik secara univariate maupun multivariate. Secara univariate diketahui bahwa data KK4 adalah -4,306, KK3 adalah -4,455, jika dibandingkan dengan nilai C.R. pada Skewness standar sebesar $\pm 2,58$ secara univariate kedua data tersebut mengalami ketidaknormalan data. Namun jika dilihat secara Multivariate diketahui nilai C.R. pada Skewness adalah sebesar -0,962 nilai tersebut berada diantara nilai C.R. pada Skewness standar sebesar $\pm 2,58$ sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh data telah terdistribusi secara normal dengan mengabaikan pengujian secara univariate.

2. Pengujian Outlier Mahalanobis

Pada pengujian *outlier* ini dilakukan dengan melihat jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*). Outlier mahalanobis tidak terjadi jika nilai $p \geq 0.050$. Hasil pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut:

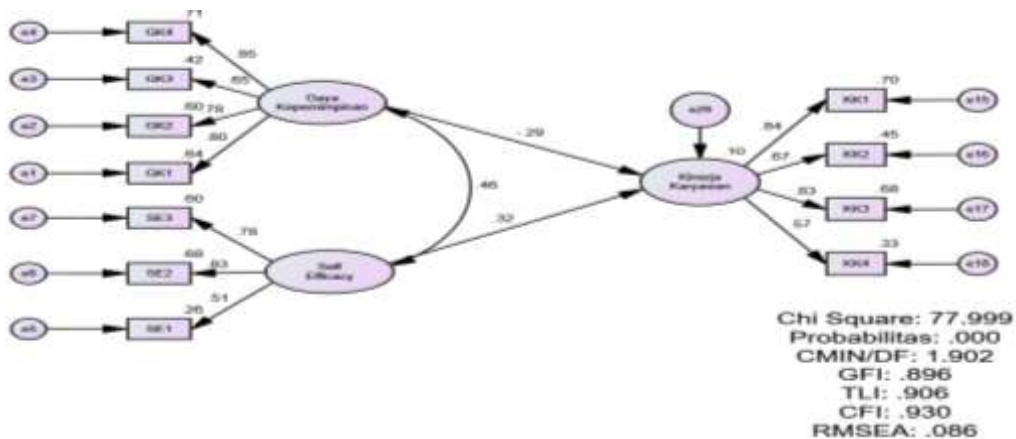
Tabel 5. Pengujian Outlier Mahalanobis

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
118	19.674	.050	.998
120	18.977	.062	.996
...
...
92	7.398	.766	.182
98	7.398	.766	.129

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai terendah dari Chi-Square-hitung Mahalanobis adalah 7,398 dengan tingkat probabilitas adalah 0,766 sedangkan nilai tertinggi adalah 19,674 dengan tingkat probabilitas 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat probabilitas lebih besar atau sama dengan 0.050. Sehingga pada pengujian outlier ini tidak ada data yang mengalami *outlier* dengan kata lain tidak ada data yang harus dihapuskan.

Selanjutnya pengujian model *Structure Equation Modelling* harus memenuhi asumsi tepat (*fit*). Jika model penelitian yang telah dibentuk tidak memenuhi asumsi *fit*, maka model yang sudah diajukan perlu untuk dilakukan revisi. Hasil pengujian dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:



Gambar 2. Hasil Pengujian Structure Equation Modelling

Berdasarkan pada gambar 2 jelas bahwa terdapat syarat diterimanya suatu model struktural. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6: Hasil Pengujian Kelayakan Model Struktural

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Pengujian	Keterangan
χ^2 Chi- Square Statistik (56,942) df = 41 $\alpha = 5\%$	$\chi^2_{tabel} > \chi^2_{hitung}$	77,999	Tidak terpenuhi
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Terpenuhi
CMIN/DF	≤ 2.00	1,902	Terpenuhi
GFI	≥ 0.90	0,896	Tidak Terpenuhi
TLI	≥ 0.95	0,906	Tidak Terpenuhi
CFI	≥ 0.95	0,930	Tidak Terpenuhi
RMSEA	≤ 0.08	0,086	Tidak Terpenuhi

Sumber: Data Diolah, 2021

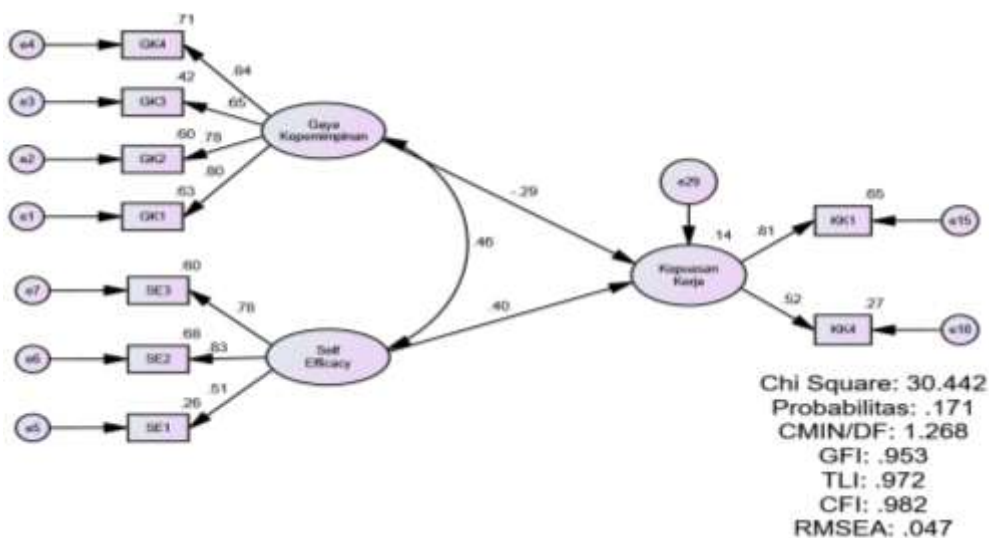
Berdasarkan hasil pengujian tersebut diketahui bahwa pengujian *Goodness of fit Index* hanya CMIN/DF yang memenuhi asumsi model fit, oleh sebab itu, perlu dilakukan modifikasi atas model ini. Dasar modifikasi model ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7: Rekomendasi Modifikasi Model Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e18 <--> Gaya_Kepemimpinan	4.166	.042
e17 <--> Gaya_Kepemimpinan	5.209	-.038
e16 <--> Gaya_Kepemimpinan	5.612	.053
e16 <--> e18	9.502	.053
e7 <--> e18	6.146	.041
e4 <--> e17	6.794	-.031
e4 <--> e16	7.968	.046
e3 <--> e17	4.687	.029

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil Tabel 7 yang menunjukkan rekomendasi modifikasi model, maka dapat diketahui bahwa e16 dan 17 perlu untuk dikeluarkan dari model. Hasil dari modifikasi model penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Modifikasi Model Struktural

Berdasarkan pada gambar 3 jelas bahwa terdapat syarat diterimanya suatu model struktural. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7: Hasil Pengujian Kelayakan Modifikasi Model Struktural

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Pengujian	Keterangan
χ^2 Chi- Square Statistik (56,942) df = 41 $\alpha = 5\%$	$\chi^2_{tabel} > \chi^2_{hitung}$	30,442	Terpenuhi
Probability	$\geq 0,05$	0,171	Terpenuhi
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,268	Terpenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0,953	Terpenuhi
TLI	$\geq 0,95$	0,972	Terpenuhi
CFI	$\geq 0,95$	0,982	Terpenuhi
RMSEA	$\leq 0,08$	0,047	Terpenuhi

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 7 diketahui hasil pengujian *Goodness of fit Index* semuanya telah memenuhi asumsi model fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model telah fit dan dapat menginterpretasi hasil penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat terlihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja <--- Gaya_Kepemimpinan	-.243	.118	-2.063	.039
Kepuasan_Kerja <--- Self_Efficacy	.631	.249	2.539	.011

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 8 menunjukkan nilai probabilitas gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0.039 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai estimasinya sebesar -0,243. Artinya setiap terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan sebesar satuan tertentu akan menurunkan kinerja karyawan. Selanjutnya nilai probabilitas *self efficacy* mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0.011 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai estimasinya sebesar 0,631. Artinya setiap terjadi perubahan pada *self efficacy* sebesar satuan tertentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sebenarnya sejalan dengan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Khairizah, dkk., (2015); Batubara, (2020); Tumengkol, dkk (2020), namun hasil penelitian ini berdampak negatif bagi kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan tidak disenangi oleh seluruh karyawan yang bekerja sebagai marketing perusahaan distribusi kendaraan bermotor roda dua di Kota Medan. Sangat jelas bahwa ketika kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan dirasakan tidak membuat karyawan nyaman dalam bekerja, berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Diketahui bahwa tekanan pekerjaan, target yang harus dicapai menjadikan banyak pimpinan perusahaan membuat kebijakan – kebijakan agar tercapainya target yang sudah ditetapkan, namun hal ini menjadikan tekanan tersendiri bagi karyawan yang berakibat pada penurunan kinerja mereka. Kondisi ini tentunya harus menjadi perhatian bagi manajemen

perusahaan agar menggunakan gaya kepemimpinan yang disenangi oleh karyawan dengan membuat kebijakan – kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil berikutnya diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini pada dasarnya mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Setiawan, (2016); Sastria, (2017); Setyawan (2017); Khaerana, (2020). Hasil ini memberikan arti bahwa kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya akan menjadikannya lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik. Dengan demikian, manajemen perusahaan harus mampu untuk meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki karyawan. Karyawan harus didorong oleh manajemen untuk memiliki *self efficacy* yang tinggi karena ini terbukti memberikan kemampuan bagi karyawan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hubungannya adalah negatif. Setiap terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Secara empiris hasil ini membuktikan beberapa penelitian yang menyatakan hal yang sama namun penelitian ini memberikan memperkaya hasil penelitian karena menunjukkan hubungan yang negatif.

Hasil lainnya menunjukkan *self efficacy* berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang positif, artinya setiap terjadi perubahan pada *self efficacy* karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan hal yang sama.

Keterbatasan

Namun terdapat beberapa keterbatasan penelitian ini yang menjadi peluang bagi peneliti lainnya untuk mengembangkan penelitian ini, beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian ini (1) penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lainnya sebagai variabel yang memberikan dampak tidak langsung seperti motivasi kerja karyawan, insentif yang diterima oleh karyawan, atau tekanan kerja yang dialami karyawan, tidak hanya itu penelitian ini juga tidak mempertimbangkan variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel bebas mempengaruhi kinerja seperti target kerja, komitmen karyawan bekerja dan variabel lainnya. (2) penelitian ini kurang mengeksplorasi dan mencoba mengembangkan indikator yang lebih banyak dalam membentuk variabel latennya, oleh sebab itu pertimbangan mengembangkan indikator setiap variabel menjadi peluang bagi peneliti berikutnya.

Saran

Hasil penelitian ini akhirnya memberikan beberapa rekomendasi diantaranya adalah (1) gaya kepemimpinan yang baik akan melahirkan kebijakan yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik membuat karyawan nyaman dalam bekerja, oleh sebab itu sudah menjadi seharusnya pemimpin lebih perhatian kepada karyawan, lebih mengerti kondisi kejiwaan karyawan dan lebih mempertimbangkan rasa kemanusiaan yang baik kepada karyawan. (2) Pimpinan perusahaan lebih memaksimalkan setiap pertemuan untuk mendorong *self efficacy* karyawan dengan berbagai cara seperti lebih banyak berkomunikasi kepada karyawan, menjalankan pertemuan tidak resmi untuk lebih dekat dengan karyawan dan lain sebagainya. (2) peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel intervening atau variabel moderating atau variabel intervening dan moderating secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol., (2011), Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi., Malang: UMM Press.
Bandura A., (2010)., Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior, New Jersey: Prentice Hall

- Batubara. Soulthan S., (2020)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)., *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* Vol. 3., No. 1., Hal. 40 – 58., DOI: <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Ferdinand, Augusty., (2014)., Metode Penelitian Manajemen., Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Hair, Joseph F. et al., (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Handoko, Kartjantoro. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press
- Hidayat. Herman., & Setiawan. Ivan Aries., (2016)., Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)., *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi.*, Vol. VIII No. 2., Hal. 1 – 10
- Khaerana., (2020)., Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Luwu Timur., *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen.*, Vol. 5., No. 1., Hal. 80 – 89, DOI: <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khairizah, Astria., Noor, Irwan., Suprpto, Agung., (2015)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)., *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3., No. 7., Hal. 1268 – 1272
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Mardani, Inna Nisawati & Sepdiana, Yon Darwis., (2021)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan., *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1., No. 1., Hal. 1 – 10, DOI: <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Moorhead, Greogy., Griffin, Ricky W., (2013), *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9., Jakarta: Salemba Empat
- Naa'imah, Zahrotul Ulum., & Farida, Siti Ning., (2021)., Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya., *Jabeistik: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, Vol. 1, No. 2., Hal. 159 – 169
- Nawawi, Hadari., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press,
- Noviawati, Dian Rizki., (2016), Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca – Cola Distribution Indonesia, Surabaya)., *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 3., Hal. 1 – 12
- Rimper, Rinna Ribka., & Kawet, Lotje., (2014)., Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado., *Jurnal EMBA.*, Vol. 2, No. 4., Hal. 413-423
- Saputri, Rahayu., & Andayani, Nur Rahmah., (2018)., Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam., *Journal of Applied Business Administration*, Vol. 12., No. 2., Hal. 307 – 316
- Sastria, Andi., (2017)., Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Staff Stikes Muhammadiyah Sidrap., *Jurnal Ilmiah Kesehatan Iqra.*, Vol. V, Ed. I., Hal. 24 – 29
- Suprihono Setyawan., (2017)., Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional, *Jurnal Akses*, Vol. 12., No. 24, Hal. 99 – 106
- Sutrisno, Edy., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Jakarta: Pranada Media Group

- Thoha, Miftah., (2015), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi 18, Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Tumengkol, Joshua., Koleangan, Rosalina A. M., Dotulong, Lucky O. H., (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kampus., *Jurnal EMBA*, Vol. 8, No. 1., Hal. 521 – 528