SEIKO Journal of Management & Business
ISSN : 2598-831X (Print) ISSN : 2598-8301 (Online)
Program Studi Manajemen Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Amkop Makassar

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang

Vita Mei Dwi Ariyanti ✉ [1], **Tristiana Rijanti**[2]

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang
DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sejumlah 125 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sedangkan Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Transformational Leadership, Organizational Support, and Self Efficacy on Employee Performance at PERUMDA Banyumili Drinking Water, Rembang Regency. The population in this study were all 125 employees of PERUMDA Water Drinking Banyumili, Rembang Regency. The sampling technique used was random sampling technique with the number of samples used in this study as many as 56 people. Data was collected by distributing questionnaires. The results showed that Transformational Leadership and Self Efficacy had a positive and significant effect on employee performance at PERUMDA Water Drinking Banyumili, Rembang Regency, while Organizational Support had no effect on employee performance at PERUMDA Water Drinking Banyumili, Rembang Regency.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Support, Self Efficacy, Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Vita Mei Dwi Ariyanti

✉ Corresponding author :
Email Address : vitameidwi@gmail.com[1], tristianar@edu.unisbank.ac.id[2]

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terus berkembang seperti sekarang, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik adalah segala sesuatu yang

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

dapat meningkatkan kualitas dan hasil kinerja perusahaan. Dalam suatu organisasi pasti menginginkan pencapaian maksimal dalam meningkatkan hasil untuk mencapai tujuan organisasinya. Dalam setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memberikan pencapaian maksimal atas tanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan kepada organisasi.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten diharapkan mampu mengendalikan permasalahan dilingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal. Untuk memiliki SDM seperti itu perusahaan atau organisasi harus meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara internal antara lain melalui kepemimpinan tranformasional, dukungan perusahaan, self efficacy, disiplin kerja, motivasi, kompensasi. Sedangkan secara eksternal bisa melalui pelatihan, pengembangan karir karyawan, dan lingkungan perusahaan (Metria & Riana, 2018). Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang yang beralamatkan di Jl. Pemuda KM 3, Ds. Ngotet RT 02/04 Rembang. PERUMDA Air Minum Banyumili merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat, penyediaan air bersih dan sehat. Perusahaan berusaha selalu memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan, maka karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang terbaik dan berkualitas untuk perusahaan. Pencapaian kinerja PERUMDA Air Minum Banyumili pada tahun 2019-2020 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian kinerja PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang tahun 2019-2020

	NILAI KINERJA	
ASPEK	2020	2019
KEUANGAN	28,50	30,00
OPERASIONAL	18,72	20,43
ADMINISTRASI	13,75	13,75
NILAI KINERJA	60,97	64,18
KINERJA	BAIK	BAIK

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas, diketahui bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang masuk dalam kategori baik karena nilai kinerjanya sudah mencapai dari nilai kinerja yang telah ditentukan yaitu 60-70, tetapi pencapaian kinerja karyawannya kurang optimal karena belum mencapai nilai yang diharapkan yaitu nilai lebih dari 75. Berdasarkan data diatas meskipun pencapaian nilai kinerja baik, karyawan PERUMDA Air Minum Banyumili harus tetap meningkatkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik lagi dari yang diharapkan oleh perusahaan. Keberhasilan kinerja perusahaan tersebut dapat dilihat dari kepuasan pelanggan, dan berkurangnya keluhan pelanggan pengguna air. Semakin banyak karyawan yang memaksimalkan kemampuan kinerjanya, maka kinerja perusahaan akan meningkat dan tujuannya akan tercapai.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja atau iklim kerja. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi, maka akan membuat keadaan menjadi kondusif dan pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Irawanto, dkk (2017) kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan wawasan kreatif, ketekunan, energi, intuisi, dan kepekaan, kepada karyawan untuk mendapatkan tujuan atau keinginan organisasi dan memiliki daya tarif yang luar biasa. Kerjasama dan profesionalitas yang terjalin antar

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

karyawan dapat dibangun karena pemimpin yang transformasional akan memfasilitasi pekerjanya untuk berdiskusi, berbicara, dan merencanakan pekerjaan bersama.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi. Gronroos (1990) menyatakan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya. Bentuk-bentuk dukungan organisasi bermacam-macam mulai dari yang berbentuk material seperti gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain. Ada yang berbentuk non material seperti pujian, perhatian, keakraban diri, pengembangan diri, dan lain-lain (Kreimer, dkk. 2001).

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Menurut Luthan (2014:338) *self efficacy* merupakan keyakinan diri mengenai kemampuan sendiri untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. *Self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. *Self efficacy* dapat menjadi pendorong seseorang untuk lebih bersemangat mencapai hasil yang maksimal dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwindah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Asbari (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lansart, dkk. (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2017) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Candra (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *researh gap* di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang

Kajian Literatur dan Hipotesis

Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi karyawannya untuk melampaui kepentingan pribadi dan demi keuntungan organisasi (Robbins & Judge, 2015). Berikut indikator kepemimpinan transformasional.

a. Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya
b. Kepercayaan terhadap orang lain
c. Pemimpin menyampaikan rasa pengertian dan memiliki misi kuat terhadap pengikutnya
d. Menampilkan standart moral yang tinggi
e. Dapat membangun tujuan yang menantang untuk pengikutnya
f. Dapat menjadi model untuk pengikutnya
g. Pemimpin memberikan intruksi dan motivasi yang baik untuk karyawan
h. Menumbuhkan kepercayaan diri
i. Pemimpin memberikan inspirasi melalui visi yang jelas
j. Dapat meningkatkan optimisme
k. Menumbuhkan semangat kelompok
l. Antusiasme
m. Menunjukan usaha seorang pemimpin meningkatkan dan mendorong pengikutnya menjadi inovatif
n. Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut menanyakan asumsinya
o. Membuat kerangka permasalahan

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

p. Mendekati pengikut dengan cara yang baru
q. Pemimpin memberikan perhatian secara pribadi pada semua individu
r. Pemimpin mampu membuat semua orang merasa dihargai
s. Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan berikutnya

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan (Eisenberger dan Rhoades, 2002). Berikut indikator dukungan organisasi.

a. Memperhatikan tujuan karyawan
b. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan
c. Menghargai hasil kerja karyawan
d. Mendengarkan masukan dari karyawan
e. Memedulikan kesejahteraan karyawan
f. Bangga dengan hasil kerja karyawan
g. Menghargai kontribusi kerja karyawan
h. Memberikan keuntungan kepada karyawan
i. Membantu kesulitan karyawan
j. Menggaji sesuai peraturan
k. Mengubah kondisi kerja karyawan

Self Efficacy

Self efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan yang ada dalam pekerjaannya (Lunnenburg, 2011). Berikut indikator *self efficacy*.

a. Tugas yang menantang
b. Kepelatihan
c. Kepemimpinan yang mendukung
d. Kesuksesan rekan kerja
e. Kesuksesan perusahaan
f. Hubungan atasan dengan pegawai
g. Peran pemimpin
h. Keyakinan akan mencapai tujuan
i. Keinginan sukses mencapai tujuan

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5). Berikut indikator kinerja karyawan.

a. Kuantitas hasil kerja
b. Kualitas hasil kerja
c. Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan
d. Displin kerja
e. Memanfaatkan waktu

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Menurut Suharsaputra (2016:59) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu berorientasi pada perubahan melalu pemberian inspirasi kepada anggota oraganisasi utuk berjuang mencapai visi yang telah ditetapkan. Pemimpin yang transformasional akan memfasilitasi para pekerjanya untuk berdiskusi, berbicara untuk bekrja sama dan akan terjalin profesionalitas antar karyawan.

Penelitian oleh Sarwindah, dkk (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

penelitian yang dilakukan oleh Mariam, dkk (2018) dan Dewi dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

Dukungan organisasi adalah bantuan dari peneraan teknologi, manusia melaksanakan fungsi dan tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran (Flippo, 1996). Dukungan organisasi diperlukan utuk meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik lagi dan profesionalitas.

Penelitian yang dilakukan Lansart, dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, dkk (2020) dan Metria dan Riana (2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Menurut Luthan (2014:338) *self efficacy* merupakan keyakinan diri mengenai kemampuan sendiri untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. *Self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia. *Self efficacy* dapat menjadi pendorong seseorang untuk lebih bersemangat mencapai hasil yang maksimal dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan Erawati dan Wahyono (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) dan Siamita dan Ismail (2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

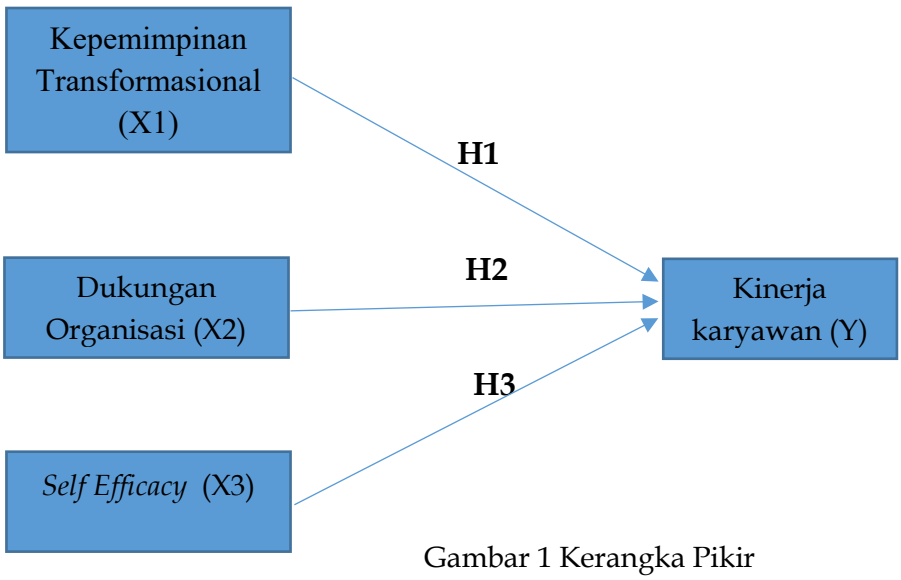
H_3 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu kepemimpinan transformasional (X1), dukungan organisasi (X2), *self efficacy* (X3), dan kinerja karyawan (Y) sehingga kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887



Gambar 1 Kerangka Pikir

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten rembang yang berjumlah 125 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Sampel dipilih insidental yaitu saat peneliti berada dilokasi, siapa saja karyawan yang ada dapat dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+ Ne^2} = \frac{125}{1+ 125.0{,}10^2} = 55{,}55 \Rightarrow 56$$

keterangan:
n = Sampel
N = Populasi
e = tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini "e" ditetapkan sebesar 10%.

Atas dasar perhitungan diatas maka sampel yang diambil adalah berjumlah 56 orang karyawan agar bisa dipercaya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab responden (Sugiyono, 2014:230). Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 40 orang atau (71,4%) dan sisanya sebanyak 16 orang atau (28,6%) adalah perempuan. Berdasarkan usia yang paling banyak adalah lebih dari 40 tahun berjumlah 23 dengan persentase 41,1%, kemudian usia 26-30 tahun berjumlah 15 dengan persentase 26,8%, dan yang terakhir usia 20-25 tahun dan usia 31-40 tahun yang berjumlah sama yaitu 9 dengan persentase yang sama juga yaitu 16,1%. Berdasarkan pendidikan responden terbanyak adalah SMA yang berjumlah 38 dengan persentase 67,9%, kemudian S1 berjumlah 15 dengan persentase 26,8%, dan yang terakhir pendidikan D3 berjumlah 3 dengan persentase 5,4%. Sedangkan berdasarkan masa kerja terbanyak adalah kurang dari 10 tahun tahun yang berjumlah 27 dengan persentase 48,2%,

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

kemudian lebih dari 20 tahun berjumlah 21 dengan persentase 37,5% dan yang terakhir 11-20 tahun yang berjumlah 8 dengan persentase 14,3%.

Deskripsi Variabel

Berdasarkan penelitian jawaban responden terhadap variabel yang diteliti yaitu variabel kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, *self efficacy*, dan kinerja mempunyai rata-rata (mean) 4 keatas yang berarti responden setuju dengan pernyataan masing-masing variabel.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis factor, semua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, *self efficacy* dan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan mempunyai nilai KMO > 0,5 sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Masing-masing indikator dari setiap variabel yaitu kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan yang diajukan peneliti kedalam kuesioner adalah valid karena nilai loading faktor > 0,4.

Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliabel jika Alpha cronbach memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Variabel pada penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan mempunyai cronbach alpha > 0,7 sehingga hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel adalah reliabel dan bisa melanjutkan uji yang lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dibawah ini disajikan tabel hasil uji regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Hubungan antar Variabel	Adj (R^2)	Uji Anova F	Sig	Beta	Sig	Keterangan
Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e	0,390	12,715	,000			
Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan				0,378	0,034	Hipotesis 1 diterima
Dukungan organisasi terhada kinerja karyawan				-0,186	0,309	Hipotesis 2 ditolak
Self efficacy terhdap kinerja karyawan				0,480	0,005	Hipotesis 3 diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Uji Model

Hasil koefisien Adjusted R Square sebesar 0,390 atau 39%. Hal ini berarti variabel kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan *self efficacy* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil F hitung sebesar 12,715 dengan tingkat signifikan adalah 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

Uji Hipotesis

Kepemimpinan transformasional mempunyai nilai beta sebesar 0,378 dengan tingkat signifikan 0,034 < 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi mempunyai nilai beta sebesar -0,186 dengan tingkat signifikan 0,309 > 0,05. Hal ini berarti dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* mempunyai nilai beta sebesar 0,480 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Hal ini berarti *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sarwindah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pemimpin harus meningkatkan kepemimpinan yang tranformasional agar kinerjanya menjadi lebih baik dan dapat optimal.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dukungan organisasi belum mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga performa kinerjanya masih rendah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Purnami (2017) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dukungan organisasi pada PERUMDA Air Minum Banyumili harus diperbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas menunjukan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semangat yang tumbuh dalam diri seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi optimal.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian oleh Ary dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa membangkitkan semangat dalam diri karyawan. Semakin semangat seorang karyawan melakukan pekerjaannya maka semakin baik kinerja yang dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sedangkan Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.

Pada penelitian ini mempunyai keterbatasan seperti keterbatasan variabel sehingga perlu diperluas variabel lainya dan responden yang mungkin kurang paham mengenai pernyataan atau pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner, serta sikap yang kurang peduli dan serius dalam mengisi semua pernyataan atau pertanyaan yang ada.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

Referensi :

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3 Nomor 2*, 235-246.

Agustyna, A., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol. 4 No.1*, 28-38.

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 1*, 6990-7013.

B.K, M. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wahana Karya llmiah _Pascasarjana (S2) PAI Unsika Vol. 3 No. 2*, 465-479.

Delviyandri, & Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Nadi Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Analitika, Vol.2 Nomor 1*, 26-36.

Dewi, I. G., & Putra, G. N. (2019). Effect of Transformasional Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Motivation. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences Vol.6 Nomor 6*, 118-127.

Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta . *Jurnal Nominal Volume 1 Nomor 1*.

Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy terhadap Kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal 8 (1)*, 288-301.

Indarjanti, P., & Bodroastusti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan Ssaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 64-83.

Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol.1 No. 4*, 906-916.

Lansart, T. A., & dkk. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4* , 5593-5602.

Lunnenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationship: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational, administration and supervision Journal Volume 29, Number 4*.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887
Mariam, S., & dkk. (2018). The Effect of Transformasional Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation by Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review Vol. 18, No.2*, 165-176.

Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.9*, 2117-2146.

Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen vol. 4 No.3*, 1-12.

Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator . *Jurnal Manajemen Volume 10 no. 2*, 84-99.

Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem . *JAGADHITA: Jurnal ekonomi & bisnis Vol. 4, No. 1* , 95-107.

Rahayu, Y. I., & dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen volume 6, Nomor 1*, 36-49.

Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI Volume 1, Issue 3*, 224-228.

Sarwindah, & dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Varibel Mediasi pada Kantor Pertahanan Kota Semarang. *Bingkai Manajemen* , 254-269.

Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *e-Proceeding of Management: Vol. 4, No. 1*, 335-345.

Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership Ilustrasi dibidang Organisasi Pendidikan.* Jakarta : Raja Grafindo.

Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol.1 No.2* , 178-183.

Sukamto, P. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT X. *AGORA Vol 5, No.1*.

Susmiati, & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal 4 (1)*, 79-87.

DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887

Syakilla, N. (2019). Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat INdonesia (Persero) Kantor Cabang Sisingamangaraja Medan .

Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia .* Jakarta: Salemba Empat.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi.* Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka .