

Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Transformasional

Oleh:

Lisa Rachmadiyah

Sumartik

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2023

Pendahuluan

Hasil Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo Periode 2016-2020

Kinerja merupakan serangkaian perilaku individu yang memiliki efek positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Hasan & Khaerana, 2020). Setiap perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus dan berkelanjutan, hal ini karena karyawan mempunyai peran penting dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengelola berbagai strategi lintas fungsi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang ditetapkan (Cahyandani, 2021).



No	Indikator Kinerja Dimkopum	Target Renstra OPD pada tahun					Realisasi Renstra OPD pada tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	Persentase koperasi yang berkualitas	14,80%	16,48%	18,15%	19,83%	20,70%	14,80%	16,48%	18,15%	20,31%	20,50%
2	Persentase Usaha mikro yang mandiri	0,25%	0,50%	1,25%	1,50%	1,83%	0,25%	0,50%	1,25%	1,53%	1,75%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat persentase pada tahun 2020 mengalami penurunan akibat rendahnya kualitas kerja karyawan, hal ini terjadi karena pada tahun 2020 mengalami pandemi COVID-19 yang mengakibatkan terbatasnya pembinaan pada koperasi dan usaha mikro secara tatap muka dan menyebabkan kurang optimalnya kinerja koperasi dan usaha mikro yang ada di Kabupaten Sidoarjo (Kurniadi, 2021).

Pendahuluan

Self efficacy mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menunjukkan keterampilan tertentu, serta faktor internal karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Roy & Sumartik, 2021). Menurut (Gayatri & Onsardi, 2020) seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi merupakan kepribadian yang baik karena individu tersebut memiliki keyakinan terhadap kemampuannya, sehingga membentuk perilaku positif yang membuat individu tersebut mengalami kinerja yang lebih baik.

Menurut (Sukmana et al., 2021) pengembangan karir adalah upaya yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas diri agar tercapai rencana karir yang sesuai dengan jenjang perusahaan. Namun perusahaan juga harus memahami bahwa karyawan adalah manusia biasa yang kinerjanya terkadang bisa menurun dan terkadang bisa meningkat, maka perhatian dari seorang pemimpin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siswadi & Sudirman, 2018).

Sebuah perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang tepat dan bisa membawa perubahan ke arah positif bagi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Putri & Sentosa, 2021). (Cahyandani, 2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi, dimana karyawan akan percaya, berkomitmen, dan merasa terikat dengan perusahaan.

Pendahuluan

Research Gap

Penelitian yang dilakukan oleh (Azizi et al., 2021) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Sihombing et al., 2018) menyimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Padang, hal tersebut terjadi karena pada umumnya jati diri karyawan tidak mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Pada penelitian (Galla et al., 2020) menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan PLN UIP SULBAGUT mengalami pengembangan karir yang meningkat maka hal ini membuat tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Setiyaningrum, 2019) menghasilkan pengaruh negatif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Novelty

Penelitian (Anjani, 2022) menghasilkan bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian tersebut menyarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini memiliki tujuan menambahkan variabel lain yaitu variabel kepemimpinan transformasional dan akan memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Pendahuluan

Pertanyaan Penelitian

Adakah pengaruh *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.



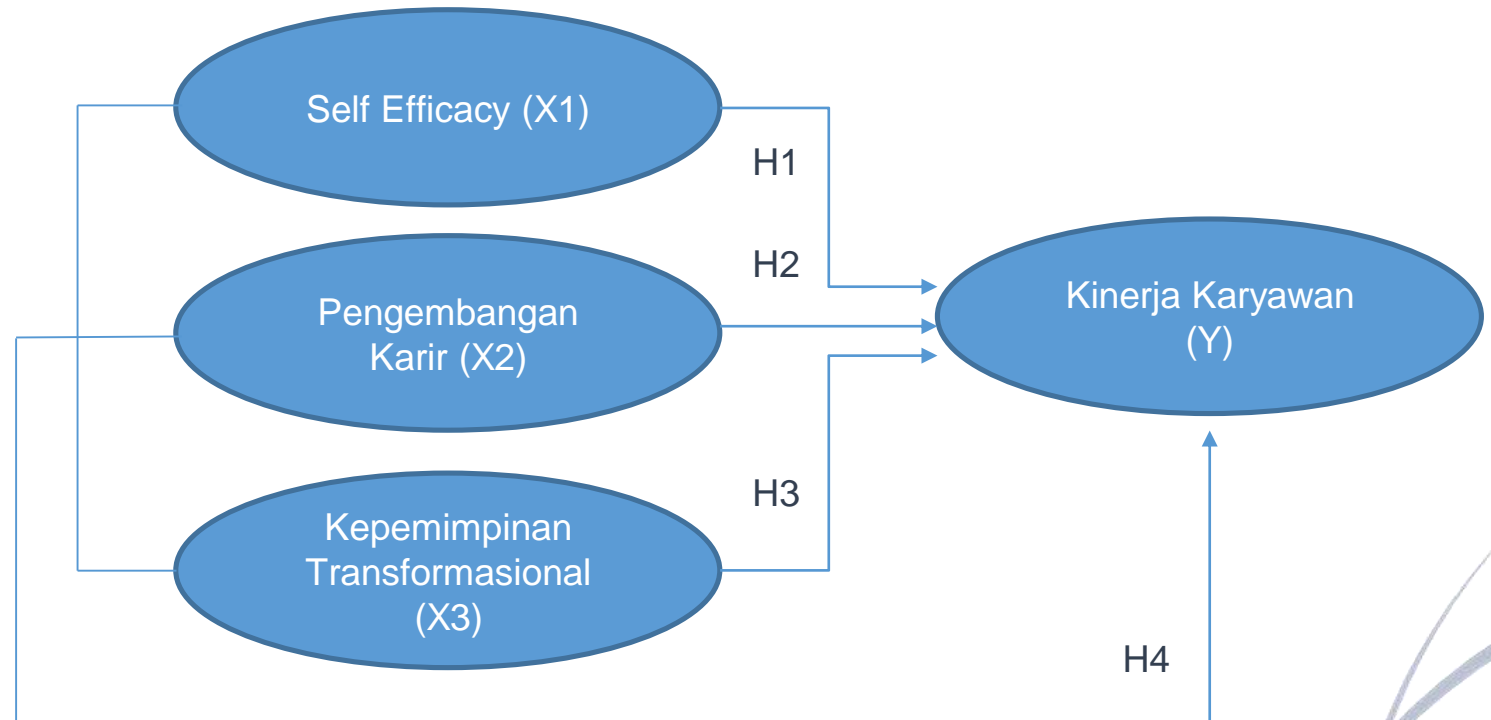
Rumusan Masalah

Pengaruh *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang nantinya dianalisis menggunakan alat statistik.

Lokasi Penelitian

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab.Sidoarjo yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto Raya Suprpto No.9, Sidoklumpuk, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini sebanyak 85 karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab.Sidoarjo. Dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik sensus yaitu sebanyak 85 responden, dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel.

Sumber Data

Data primer yang diperoleh dari data kuesioner responden dan data sekunder dari jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

Alat Analisis Data

Alat analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (persamaan regresi, uji t, uji f, dan koefisien determinasi) dengan bantuan *software* SPSS versi 24.

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner yang di sebar secara online melalui link google form. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat di ukur dengan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5



Hasil dan Pembahasan

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas



Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X _{1.1}	0,648	0,213	valid
	X _{1.2}	0,667	0,213	valid
	X _{1.3}	0,654	0,213	valid
	X _{1.4}	0,629	0,213	valid
	X _{1.5}	0,547	0,213	valid
	X _{1.6}	0,547	0,213	valid
Pengembangan Karir (X2)	X _{2.1}	0,665	0,213	valid
	X _{2.2}	0,618	0,213	valid
	X _{2.3}	0,622	0,213	valid
	X _{2.4}	0,615	0,213	valid
	X _{2.5}	0,530	0,213	valid
	X _{2.6}	0,595	0,213	valid
Kepemimpinan Transformasional (X3)	X _{3.1}	0,656	0,213	valid
	X _{3.2}	0,635	0,213	valid
	X _{3.3}	0,649	0,213	valid
	X _{3.4}	0,693	0,213	valid
	X _{3.5}	0,585	0,213	valid
	X _{3.6}	0,596	0,213	valid
	X _{3.7}	0,558	0,213	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,692	0,213	valid
	Y ₂	0,714	0,213	valid
	Y ₃	0,636	0,213	valid
	Y ₄	0,501	0,213	valid
	Y ₅	0,560	0,213	valid
	Y ₆	0,651	0,213	valid

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak, suatu kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Hasil dan Pembahasan

b) Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan Cronbach's Alpha dapat diterima jika $> 0,60$. Semakin dekat Cronbach's Alpha dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsisten internal.

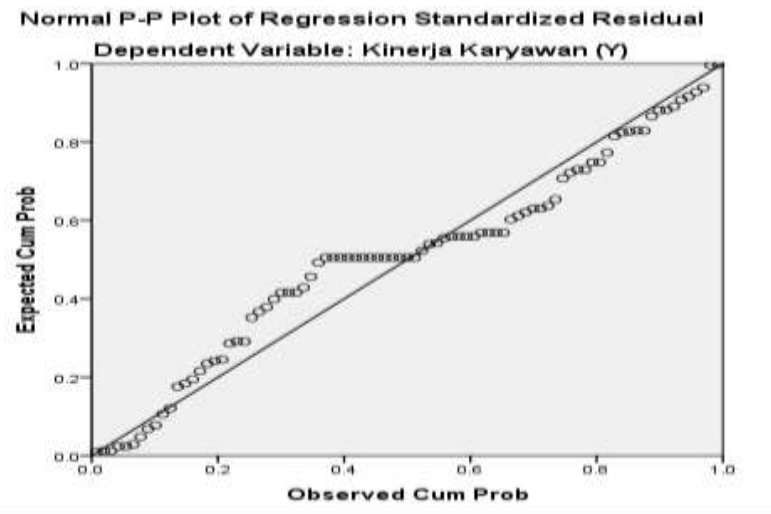
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Self Efficacy (X1)	0,658	0,60	Reliabel
2	Pengembangan karir (X2)	0,655	0,60	Reliabel
3	Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,735	0,60	Reliabel
4	Kineja Karyawan (Y)	0,675	0,60	Reliabel

Hasil dan Pembahasan

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengevaluasi sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.



Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bersebarannya data harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot dan dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Self Efficacy (X1)	0,661	1,512
Pengembangan Karir (X2)	0,686	1,458
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,533	1,878

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (*self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional) tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Autokorelasi

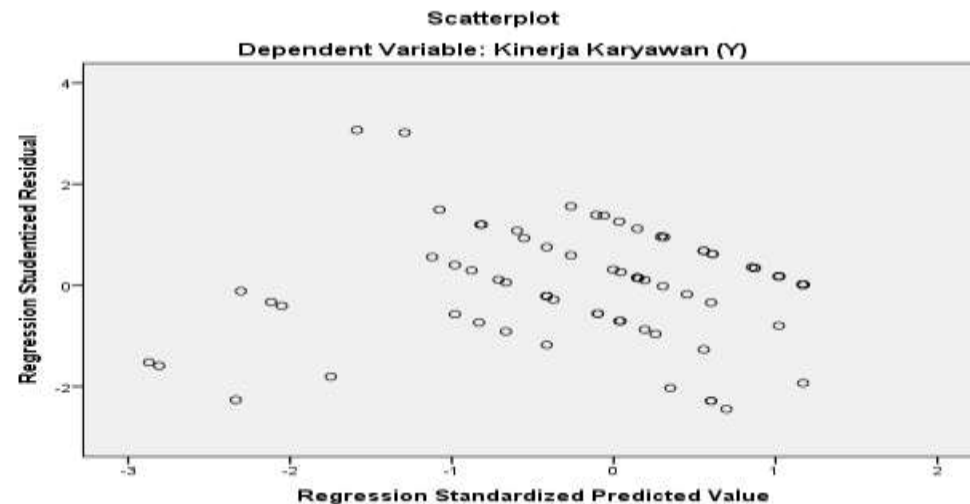
Uji autokorelasi adalah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu, jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	0,543	0,526	1,04219	1,700
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Pengembangan Karir (X2), Self Efficacy (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,700 dengan $dL < d < 4-dU$ $(1,575) < (1,700) < (2,425)$ artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,172	2,488		2,079	,041
	Self Efficacy (X1)	,457	,087	,483	5,231	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,176	,087	,182	2,010	,048
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	,166	,080	,215	2,085	,040

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,172 + 0,457X_1 + 0,176X_2 + 0,166X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk, memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta**
Nilai konstanta 5,172 menunjukkan apabila variabel *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 5,172.
- Self efficacy**
Hal ini berarti jika variabel self efficacy naik 1 persen dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,457.
- Pengembangan karir**
Hal ini berarti jika variabel pengembangan karir naik 1 persen dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,176.
- Kepemimpinan transformasional**
Hal ini berarti jika variabel kepemimpinan transformasional naik 1 persen dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,166.

Hasil dan Pembahasan

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,172	2,488		2,079	,041
	Self Efficacy (X1)	,457	,087	,483	5,231	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,176	,087	,182	2,010	,048
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	,166	,080	,215	2,085	,040

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($85-3-1=81$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,990. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan
 $t_{hitung} 5,231 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima.
- Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
 $t_{hitung} 2,010 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,048 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima.
- Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan
 $t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 1,990$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,040 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima.

Hasil dan Pembahasan

b) Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,445	3	34,815	32,053	,000 ^b
	Residual	87,979	81	1,086		
	Total	192,424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Pengembangan Karir (X2), Self Efficacy (X1)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,053 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($85-3-1 = 81$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,109, oleh karena itu $F_{hitung} 32,053 > F_{tabel} 3,109$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_4 diterima.

Hasil dan Pembahasan

c) Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,526	1,04219

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X₃), Pengembangan Karir (X₂), Self Efficacy (X₁)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,543 atau 54,3%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 54,3% oleh variabel self efficacy (X_1), pengembangan karir (X_2), kepemimpinan transformasional (X_3). Sedangkan sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis pertama: *self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo diperoleh bahwa indikator *magnitude* pada variabel *self efficacy* menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan dengan produktivitas kerja tinggi dan tidak mudah putus asa dalam mengerjakan tugas meskipun mengalami kesulitan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari (Abubakar et al., 2020) yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua: pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo diperoleh bahwa indikator perlakuan yang adil dalam berkarir pada variabel pengembangan karir menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan agar karyawan-karyawan tersebut memiliki kinerja yang lebih baik dan memiliki peluang yang sama dalam meningkatkan jabatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prawitasari and Bustari, 2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga: kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo diperoleh bahwa indikator pengaruh ideal pada variabel kepemimpinan transformasional menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan ketika pemimpin mengadakan rapat dengan karyawan, pada saat rapat tersebut karyawan dapat menyampaikan apa yang menjadi kesulitan sehingga kesulitan tersebut dapat ditanggung secara bersama-sama dan mendapatkan jalan keluar yang terbaik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yanti and Mursidi, 2021) yang terbukti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat: *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo menunjukkan hasil yang searah yaitu positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan banyaknya hasil dari tanggapan responden yang menyatakan setuju apabila *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional digabungkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang artinya dengan adanya keyakinan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Serta pemberian pelatihan dan rotasi kerja kepada karyawan menjadikan karyawan lebih berkembang dan yakin akan kemampuan yang dimiliki pada dirinya. Tidak hanya itu, seorang pemimpin yang mempunyai visi misi jelas mampu mendorong karyawannya untuk melakukan sebuah perubahan dan membuat karyawan akan cenderung lebih optimal dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. Sementara itu dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa *self efficacy* yang lebih dominan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga semakin meningkatnya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

1. Anjani, A. D. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. DANAGUNG D' BRIQUETTES BANTUL YOGYAKARTA*. 5(2), 172–179.
2. Putri, & Sentosa, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 37–46.
3. Siswadi, F., & Sudirman, S. (2018). Analisa Dampak Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 3(1), 84. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2248>

