

Lisa  
Rachmadiyah\_192010200209\_A  
RTIKEL.pdf  
*by*

---

**Submission date:** 12-Apr-2023 07:18AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2062029833

**File name:** Lisa Rachmadiyah\_192010200209\_ARTIKEL.pdf (770.34K)

**Word count:** 5229

**Character count:** 33346



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%

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab.Sidoarjo

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase pada tahun 2021 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 [1]. Dengan kondisi perkembangan koperasi dan usaha mikro pada saat ini, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target koperasi yang berkualitas dan usaha mikro yang mandiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor pertama yaitu *self efficacy*. *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 [2]. Dimana *self efficacy* dapat mempengaruhi keputusan, tindakan karyawan, besarnya usaha yang dilakukan oleh karyawan, tingkat stres, dan rasa kecemasan [3]. Menurut [4] 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.

Faktor selanjutnya yaitu pengembangan karir, pengembangan karir sangat diperlukan didalam perusahaan agar karyawan yang terikat dengan perusahaan tersebut dapat berkembang secara optimal dalam merencanakan masa depan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan karakteristik penting dari pengembangan karir [5]. Menurut [6] 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 kerjanya terkadang bisa menurun dan terkadang bisa meningkat, maka perhatian dari seorang pemimpin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan [7]. Untuk mewujudkan rencana karir tersebut, karyawan harus mengambil langkah-langkah tertentu dan langkah yang diambil harus dilakukan atas inisiatif karyawan sendiri atau melalui kegiatan yang dibuat oleh perusahaan seperti pelatihan dan rotasi kerja.

Selain *self efficacy* dan pengembangan karir, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya seorang pemimpin yang dapat mendukung karyawannya untuk memberikan kinerja yang terbaik. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang tepat dan bisa membawa perubahan ke arah positif bagi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan [8]. Banyak gaya yang bisa dilakukan oleh pemimpin untuk mengembangkan karyawannya, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. [9] mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi, dimana karyawan akan percaya, berkomitmen, dan merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan [10].

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh [3] menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian [11] 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 [12] 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 [13] menghasilkan pengaruh negatif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berbagai penelitian telah dilakukan oleh peneliti terdahulu tentang pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang dialami oleh [14] 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. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul "Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Transformasional".

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

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

**Kategori SDGs** : Berdasarkan hasil paparan pendahuluan tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini berfokus pada *decent work* atau pekerjaan yang layak. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh

beberapa faktor maka karyawan akan mendapatkan pekerjaan yang layak, hal ini termasuk didalam kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

## II. LITELATURE REVIEW

### Kinerja Karyawan

Tujuan perusahaan dikatakan berhasil ketika karyawan mampu mencapai hasil kerja atau prestasi yang sesuai dengan norma dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk pekerjaannya [15]. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan dan penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawannya pada setiap periode, agar memiliki informasi mengenai hasil yang diperoleh serta kualitas dan kuantitas kinerja setiap karyawan [16]. Namun penurunan kinerja bisa terjadi karena rendahnya keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga karyawan cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya [17]. Adapun indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan menurut Robbins [18] yaitu:

- a. Kualitas kerja, yaitu tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan jumlah kinerja (unit) yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.
- d. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, yaitu berkaitan dengan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari pengawas atau atasan.
- f. Komitmen Kerja, yaitu kondisi dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan tersebut.

### Self Efficacy

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowlegde* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari [19]. Hal ini disebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk perkiraan kejadian yang akan dihadapi [3]. Menurut [20] *self efficacy* diartikan sebagai keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga karyawan dapat berkembang dari waktu ke waktu melalui pengalaman yang dimiliki dan membuat karyawan merasa puas dengan kinerjanya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja karyawan [21]. Terdapat indikator yang mencerminkan *self efficacy* dalam diri seseorang menurut Bandura [4], diantaranya yaitu:

- a. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya.
- b. *Generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai bidang.
- c. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu mengenai kemampuannya.

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kompetensi kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir impian [8]. Menurut [22] pengembangan karir bukan semata-mata hanya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi tetapi menjadi dorongan atau motivasi untuk maju, jika karir seseorang berjalan dengan baik artinya peningkatan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan [14]. Untuk mendeskripsikan pengembangan karir terdapat indikator menurut [13] yaitu:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir, yaitu kondisi dimana pemimpin memberikan peluang yang sama kepada seluruh karyawan untuk bias mengembangkan karirnya.
- b. Kepedulian para atasan langsung, yaitu salah satu bentuk kepedulian dengan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang tugas yang dilakukan, agar karyawann mengetahui potensi yang dimiliki.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi, yaitu berkaitan dengan harapan karyawan untuk memiliki akses informasi tentang berbagai peluang dipromosikan ke jenjang karir lebih tinggi.
- d. Adanya minat untuk dipromosikan, yaitu berkaitan dengan minat karyawan untuk terus melanjutkan karirnya didalam perusahaan.

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan ide-ide kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien [23]. Seorang pemimpin juga memperhatikan kebutuhan dan perkembangan para karyawannya dengan membantu karyawan untuk melihat masalah lama dengan cara baru, menarik, membangkitkan, dan menginspirasi mereka untuk

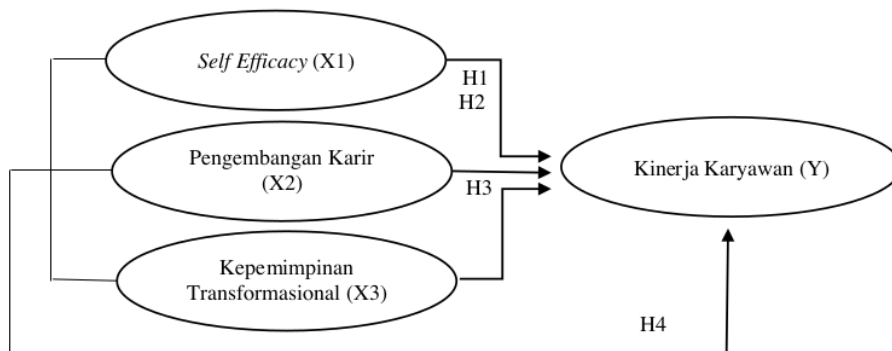
mencapai tujuan perusahaan [10]. Menurut [24] kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang cenderung meningkatkan nilai kerja karyawan, dimana pemimpin memberikan dukungan dan perubahan yang lebih baik sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan [9]. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional maka terdapat indikator menurut [15] adalah:

- Pengaruh ideal, yaitu perilaku pemimpin yang memberikan visi misi, memunculkan rasa bangga, dan mendapatkan kepercayaan dari bawahan.
- Inspirasi, yaitu perilaku pemimpin yang mampu memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi.
- Pengembangan intelektual, yaitu perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kemampuan diri mereka.
- Perhatian pribadi, yaitu pemimpin memberikan perhatian dan dukungan secara individual kepada bawahannya.

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 85 karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik sensus yaitu sebanyak 85 responden, dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data melalui sumber data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui link google form, dan sumber data sekunder yang didapatkan dari jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* 1-5, dimana setiap alternatif jawaban akan diberi skor untuk lebih jelasnya mengenai ukuran nilai dari setiap alternatif jawaban atas pernyataan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 24.

#### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

#### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ditetapkan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [2].  
 H<sub>2</sub> = Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [16].  
 H<sub>3</sub> = Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [17].  
 H<sub>4</sub> = *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengujian Instrumen Penelitian

##### a) Uji Validitas

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 [25]. Berdasarkan hasil uji validitas menghasilkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel X (*Self Efficacy*,

Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Transformasional) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Menurut [25] 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.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

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

Sumber: data primer diolah

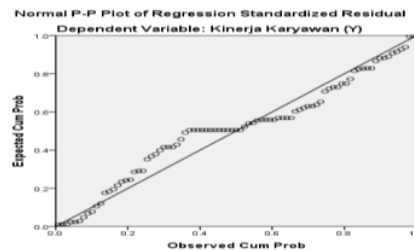
Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel *self efficacy* (X1), pengembangan karir (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan kinerja karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

B. 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.

**Gambar 2. P-Plot Uji Normalitas**



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

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

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	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)

Sumber: data primer diolah

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 yang sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya time series.

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	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)

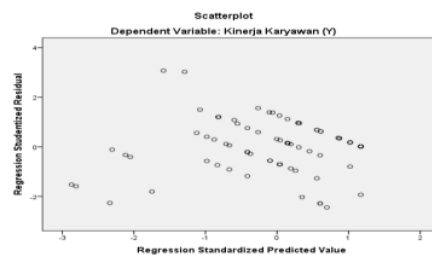
Sumber: data primer diolah

Berdasarkan 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.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



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.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, hasil pengujian disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. 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.

b. *Self Efficacy*

Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* bernilai positif sebesar 0,457. Hal ini artinya, jika variabel *self efficacy* naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,457.

c. Pengembangan Karir

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,176. Hal ini artinya, jika variabel pengembangan karir naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,176.

d. Kepemimpinan Transformasional

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,166. Hal ini artinya, jika variabel kepemimpinan transformasional naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,166.

D. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pengujian uji t, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		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

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) 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:

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,231. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,231 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima, artinya variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung} 2,010$ . Hal ini menunjukkan  $t_{hitung} 2,010 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,048 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_2$  diterima, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,085. Hal ini menunjukkan  $t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 1,990$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,040 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_3$  diterima, artinya variabel kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo.

**b) Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,445	3	34,815	32,053	,000 <sup>b</sup>
	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)

Sumber: data primer diolah

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, bahwa variabel *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c) Koefisien Determinasi**

Berdasarkan pengujian uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,737 <sup>a</sup>	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)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 8, 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.

**Pembahasan**

1. Hipotesis pertama: *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan diri yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. 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 [26] yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua: pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa pengembangan karir meningkatkan kesatuan 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 [27] yang hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. **Hipotesis ketiga:** kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. 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 [28] yang terbukti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat: *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh 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.

## V. SIMPULAN

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.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini ditujukan yang pertama kepada Allah SWT karena telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan penelitian ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Selain itu, penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua dan teman-teman yang sudah memberikan dukungan sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

## REFERENSI

- [1] M. E. Kurniadi, Rencana Strategis Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026. Sidoarjo: Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo, 2021.
- [2] F. I. Roy And S. Sumartik, "The Effect Of Leadership, Self-Efficacy And Work Motivation On Work Discipline With Organizational Commitment As An Intervening Variable," Acad. Open, Vol. 5, Pp. 1–16, 2021, Doi: 10.21070/Acopen.5.2021.1767.
- [3] P. Azizi, A. E. Karlinda, And M. F. Sopali, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Padang," J. Inf. Syst. Appl. Manag. Account. Res., Vol. 5, No. 3, P. 539, 2021, Doi: 10.52362/Jisamar.V5i3.473.
- [4] G. D. Gayatri And O. Onsardi, "Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu)," Jems J. Entrep. Dan Manaj. Sains, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–9, Feb. 2020, Doi: 10.36085/Jems.V1i1.613.
- [5] S. A. Permana And T. Y. R. Syah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia," J. Entrep. Manag. ..., Vol. 5, No. 1, Pp. 21–30, 2022, Doi: 10.36782/Jemi.V5i1.2257.
- [6] I. T. Sukmana, N. Putu, A. Tika, I. K. Sirna, E. Sulistiyo, And P. C. Susanto, "How Workplace Discipline, Transformational Leadership, And Career Development Affect Employee Performance At The Royal Beach Hotel Seminyak Bali," No. 2013, Pp. 328–334, 2021.
- [7] F. Siswadhi And S. Sudirman, "Analisa Dampak Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Kerinci," J. Benefita, Vol. 3, No. 1, P. 84, 2018, Doi: 10.22216/Jbe.V3i1.2248.

- [8] Putri And E. Sentosa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Patria Maritime Lines," *J. Ikraith-Ekon.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 37–46, 2021.
- [9] P. T. Cahyandani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 9, No. 1, P. 19, Mar. 2021, Doi: 10.26740/Jim.V9n1.P19-27.
- [10] A. Y. Verawati Wote And J. S. Patalatu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *J. Ilm. Sekol. Dasar*, Vol. 3, No. 4, P. 465, 2019, Doi: 10.23887/Jisd.V3i4.21782.
- [11] E. P. Sihombing, G. M. Sendow, And Y. Uhing, "Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan," *J. Emba J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 6, No. 4, Pp. 2858–2867, 2018.
- [12] M. C. Galla, B. Tewal, And A. Hasan Jan, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sulbagut," *J. Ilm. Manaj. Biisnis Dan Inov. Univ. Sam Ratulangi Vol7 No3 Sept. 2020*, Vol. 7, No. 3, Pp. 342–353, 2020.
- [13] A. C. Setiyaningrum, "Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 3, Pp. 824–831, 2019.
- [14] A. D. Anjani, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Danagung D' Briquettess Bantul Yogyakarta," Vol. 5, No. 2, Pp. 172–179, 2022.
- [15] A. G. Sasongko, Hairudinor, And M. R. Syafari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division Pt Kaltim Prima Coal," *J. Bisnis Dan Pembang.*, Vol. 10, No. 1, P. 62, 2021, Doi: 10.20527/Jbp.V10i1.9958.
- [16] R. Daulay, E. Kurnia, And I. Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan," Pp. 209–218, 2019.
- [17] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Manegggio*, Vol. 3, No. 2, Pp. 213–223, Sep. 2020.
- [18] C. M. Galla, B. Tewal, And A. H. Jan, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 7, No. 3, Pp. 342–353, Sep. 2020.
- [19] Dewi Andriani, "Analisis Emotional Intelligence, Efikasi Diri Dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pt Angkasa Pura I (Persero)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2020.
- [20] D. U. Hasan And K. Khaerana, "Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo," *J. Ekon. Pembang. Stie Muhammadiyah Palopo*, Vol. 6, No. 2, Pp. 145–155, 2020, Doi: 10.35906/Jep01.V6i2.604.
- [21] D. Permata Sari And Y. Candra, "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, Vol. 1, No. 3, Pp. 224–228, Feb. 2020, Doi: 10.31933/Jemsi.V1i3.102.
- [22] L. P. P. Katharina And A. A. S. Kartika, "The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation," *Int. J. Bus. Econ. Law*, Vol. 22, No. 1, Pp. 1–7, 2020.
- [23] F. R. Husain And S. Sumartik, "The Influence Of Transformational Leadership Style, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, Vol. 18, Pp. 6–15, Feb. 2023, Doi: 10.21070/Ijler.V18i0.857.
- [24] G. Vega, L. Apriliyanti, And I. B. Surya, "The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance With Job Satisfaction As A Meditating Variable," No. 12, Pp. 225–230, 2020.
- [25] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- [26] A. H. Abubakar, A. A. Wibowo, And A. W. Sari, "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Huntsman Indonesia," *Ekon. Assets*, Vol. 10, No. 1, Pp. 130–148, 2020.
- [27] A. Prawitasari And D. Bustari, "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Agung Automall Cabang Bengkulu," *Creat. Res. Manag. J.*, Vol. 3, Pp. 29–40, 2020.
- [28] D. A. W. Yanti And M. Mursidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Strategi Dan Apl. Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Pp. 23–34, 2021, Doi: 10.36407/Jmsab.V4i1.266.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*

# Lisa Rachmadiyah\_192010200209\_ARTIKEL.pdf

## ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[diskopda.sidoarjo.go.id](http://diskopda.sidoarjo.go.id)

Internet Source

3%

2

[ijler.umsida.ac.id](http://ijler.umsida.ac.id)

Internet Source

2%

3

[jurnal.stie-aas.ac.id](http://jurnal.stie-aas.ac.id)

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On