

Transformational Leadership Style, Self Efficacy, and Work Environment on Employee Performance of Furniture Companies

[Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Furnitures]

Ade Itmatus Sholikhah¹⁾, Dewi Andriani²⁾, Vera Firdaus³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of transformational leadership style, self-efficacy, and work environment on the performance of employees at PT Kurnia Anggun. The background of this research is based on the importance of leadership, self-confidence, and work environment conditions in improving productivity within the competitive furniture industry. This study employed a quantitative approach with a survey method using questionnaires distributed to employees. The results indicate that transformational leadership, self-efficacy, and work environment have a significant positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings demonstrate that optimal performance is influenced not only by technical factors, but also by inspirational leadership, employee self-efficacy, and a supportive work environment. The study contributes as a reference for companies in managing human resources, particularly in improving employee performance through strengthening leadership, enhancing self-efficacy, and fostering a conducive work environment.*

Keywords -Transformational Leadership Style, Self Efficacy, and Work Environment On Employee Performance Of Furniture Companies

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kepemimpinan, keyakinan diri, dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas di industri furnitur yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja optimal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, melainkan juga oleh kepemimpinan yang inspiratif, keyakinan diri karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kepemimpinan, pengembangan self efficacy, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.*

Kata Kunci - Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Furniture

I. PENDAHULUAN

Perusahaan furnitur merupakan bisnis yang memproduksi dan menjual perabotan untuk rumah, kantor, atau usaha. Kegiatan utamanya mencakup desain, pemilihan bahan, produksi, hingga distribusi. Inovasi, kualitas, dan pengalaman pelanggan menjadi kunci untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan bersaing di pasar. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa kehadiran mereka, perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik atau mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah direncanakan [1]. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, karyawan perlu mematuhi aturan yang ditetapkan dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Setiap perusahaan akan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten dan mampu mengelola

manajemen secara optimal, sehingga kinerja mereka dapat terus berkembang. PT. Kurnia Anggun, dikenal atas kualitas tinggi produknya yang telah menembus pasar domestik dan internasional. Sertifikasi Legalitas Kayu yang dimiliki menunjukkan komitmen terhadap sumber bahan yang sah dan ramah lingkungan, mendukung kepercayaan konsumen[2]. PT. Kurnia Anggun juga berinovasi melalui layanan kostumisasi produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen pasar yang dinamis, dan memperkuat posisinya di pasar ekspor. Untuk memenuhi permintaan dari konsumen dibutuhkan kinerja yang tinggi agar dapat mencapai target dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kondisi yang terjadi di PT. Kurnia Anggun bahwa pada kinerja karyawan yang masih terhambat oleh rendahnya kesadaran diri dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugasnya. Beberapa karyawan merasa kurang percaya diri, sehingga mereka sering mengandalkan rekan kerja untuk diingatkan atau diberi arahan. Rasa takut akan kesalahan dan kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri menjadi penghalang utama dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Ini menunjukkan bahwa masalah *self-efficacy* (kepercayaan diri terhadap kemampuan diri) berperan penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Dalam kondisi seperti ini, peran pemimpin yang tegas dan suportif sangat dibutuhkan untuk membangun kepercayaan diri, memotivasi, dan dukungan dari lingkungan kerja yang suportif mendorong karyawan agar lebih efektif dan bertanggung jawab dalam bekerja sesuai standar perusahaan. Faktor-faktor penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *work environment* sebagai variabel independen yang akan mengukur kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan adanya sumber daya manusia yang bagus. Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan untuk memenuhi standar pekerjaan, khususnya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Agar tujuan tercapai, pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan batas yang ditargetkan, serta mematuhi prinsip moral dan etika bisnis. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan kontribusi maksimal dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sesuai target perusahaan, sambil menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, karena tujuan sebuah organisasi tidak dapat tercapai tanpa kontribusi aktif dari para karyawan[3]. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja secara maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, serta menjalankan tugas dengan tanggung jawab penuh. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan, di mana keterampilan dan pengorbanan dicurahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perusahaan perlu menunjukkan komitmen dalam mendukung karyawan mereka melalui kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan pemberian arahan dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja. Serta rasa kepercayaan kepada diri sendiri dan lingkungan kerja yang nyaman, untuk menggerakkan kinerja yang baik dengan kinerja tinggi dan keunggulan memiliki kemampuan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan serta target perusahaan[4].

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Di PT Kurnia Anggun, kepemimpinan memainkan peran kunci dalam memastikan kelancaran kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, yang mampu menginspirasi bawahannya dan mengutamakan kepentingan organisasi, memiliki pengaruh besar dalam pencapaian tersebut[5]. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian arahan yang jelas, memberikan perhatian pada kebutuhan individu, dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja[6]. Pemimpin harus mampu menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Setiap pemimpin memiliki sifat dan karakter yang berbeda, sehingga penting untuk memberikan inspirasi, dukungan, dan stimulasi intelektual agar hubungan antara pemimpin dan karyawan semakin kuat[7]. Kepemimpinan transformasional lebih efektif diterapkan di berbagai sektor, seperti dunia usaha, industri, dan militer.

Selain kepemimpinan, faktor meningkatkan kinerja selanjutnya adalah *self efficacy*. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan perilaku kinerja yang mengarah pada keberhasilan. *Self-efficacy* memengaruhi pola pikir, berperilaku, dan memotivasi diri seseorang, sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan[8]. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan menjalankan tindakan yang dibutuhkan dalam menunjukkan keterampilan tertentu. Hal ini juga mencakup faktor internal yang berkaitan dengan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya[9]. Keyakinan yang diperoleh dari pencapaian kinerja dapat memengaruhi kondisi dan motivasi individu untuk lebih baik dalam menyelesaikan tugas selanjutnya. *Self-efficacy* mempengaruhi berbagai aspek, seperti keputusan dan tindakan karyawan, besarnya usaha yang diberikan, tingkat stres, dan rasa kecemasan yang dirasakan oleh karyawan. Seorang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kepribadian yang baik, karena mereka percaya pada kemampuan dirinya. Keyakinan ini mendorong perilaku positif, yang pada akhirnya membantu mereka mencapai kinerja yang lebih baik[10].

Selain kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*, *work environment* juga penting untuk mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Karena berada dalam lingkungan yang semakin kompetitif, dunia usaha menghadapi tekanan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap unggul di hadapan pesaing[11]. Karyawan akan merasakan keuntungan dari lingkungan kerja yang mendukung saat menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi baik eksternal maupun internal yang mempengaruhi kehidupan dan perkembangan perusahaan. PT Kurnia Anggun selalu fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat memberikan

kinerja terbaik. Perusahaan ini menyediakan alat dan mesin yang diperlukan untuk mendukung setiap tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research pada penelitian [12] yaitu yang mengaitkan Kepemimpinan Transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan dalam penelitian [12] ini dikembangkan dengan menghubungkan variabel lain yaitu menjadi, Kepemimpinan Transformasional, *Self efficacy* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh [6] menggunakan kepuasan kerja pada karyawan sebagai variabel dependen penelitiannya. Pada penelitian ini, peneliti mengembangkan dan memperluas studi sebelumnya dengan mengaitkan variabel dependent lainnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini juga dikembangkan dengan perbedaan karakteristik yang berasal dari unsur responden yang digunakan yaitu karyawan PT. Kurnia Anggun, sedangkan pada penelitian sebelumnya [13] responden penelitian adalah Guru Sekolah Dasar di Era Merdeka Belajar yang sudah berstatus PNS.

Penelitian yang dilakukan [14] dan [15] yang meneliti pada kompetensi diri pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya celah yang dapat dikembangkan lebih lanjut, yaitu subjek penelitian yang difokuskan pada pegawai di sektor pelayanan publik. Subjek ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mejadi celah penelitian yang dapat dikembangkan pada penelitian ini dimana jika respondennya ialah para karyawan di PT. Kurnia Anggun.

Pada penelitian yang dilakukan [16], hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pada penelitian yang dilakukan [17] bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian mengenai *self efficacy* pada penelitian [18] menunjukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun dalam penelitian yang dilakukan [19] mengemukakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian [20] menunjukan bahwa *work environment* berpengaruh positif terhadap karyawan, tetapi pada penelitian [21] menjelaskan bahwa *work environment* tidak berpengaruh positif terhadap karyawan.

Penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur sebelumnya sebagai dasar pernyataan ilmiah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini perlu dilakukan karena ada beberapa celah yang dapat dikembangkan lebih lanjut, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai variabel kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Anggun Kecamatan Pungging. Hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Furnitures*”.

Rumusan Masalah : Apakah gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?
2. Apakah variabel *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?
3. Apakah variabel *work environment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun?

Kategori SDGs : Penelitian yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan *Furnitur*" ini terkait dengan kategori SDGs nomor 8, yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, serta menyediakan pekerjaan yang layak bagi semua lapisan masyarakat.

Literature Review

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan inspirasi dan mengubah persepsi serta nilai-nilai kerja, sehingga di masa depan, karyawan dapat lebih mengoptimalkan potensi dan kinerjanya sesuai dengan tujuan organisasi[5]. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi, memberikan teladan, serta memotivasi bawahan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal dari yang direncanakan, sambil meningkatkan penghargaan internal[22]. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin menginspirasi karyawan untuk melampaui harapan, mengutamakan kepentingan organisasi, dan mengarahkan kebutuhan bawahan ke arah yang lebih baik[23]. Adapun indikator kepemimpinan transformasional adalah[7]:

- 1) *Idealized influence* (Karismatik): Pemimpin menjadi inspirasi dan panutan bagi karyawan, serta memberikan contoh positif yang membuat karyawan merasa kagum, menghormati, dan mempercayai.
- 2) *Inspirational motivation* (Motivasi Inspiratif): Pemimpinan mampu memotivasi dan menginspirasi untuk mengembangkan semangat kerja bawahan serta meningkatkan kinerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

- 3) Intellectual simulation (Stimulasi Intelektual): Pemimpin dapat menciptakan hubungan yang baik jika menghadapi masalah yang muncul, dengan cara menghargai dan mengembangkan keterlibatan karyawan.
- 4) Individualized Consideration (Perhatian secara individual): Pemimpin memiliki sifat yang tercermin dalam komunikasi yang baik, untuk bekerja lebih aktif.

Kepemimpinan transformasional perlu memiliki strategi yang efektif untuk mencapai tujuan, menyatukan visi dan misi, serta memenuhi kebutuhan bawahan. Pemimpin transformasional juga berperan dalam memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah direncanakan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja organisasi.[24]. Pada Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mempengaruhi kinerja karyawan, yakni pada penelitian [25] dan [26], Sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan antara lain [27] dan [28].

Self Efficacy (X2)

Efikasi Diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *Self Knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. *Self efficacy* mencerminkan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas di berbagai situasi tertentu[10]. Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan yang lebih untuk dirinya sendiri, sederhananya karyawan yang memiliki efikasi diri biasanya lebih percaya diri dengan dirinya sendiri[29]. *Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menampilkan keterampilan tertentu. Konsep ini juga mencerminkan faktor internal dalam diri karyawan yang berhubungan dengan rasa percaya diri mereka dalam menyelesaikan tugas yang diemban[8]. Pengukuran *self efficacy* dalam penelitian ini menggunakan indikator[30]:

- 1) Yakin pada kemampuan diri: Setiap individu perlu memiliki keyakinan terhadap kapasitas dirinya dalam menjalankan suatu kegiatan atau tanggung jawab.
- 2) Ketekunan dalam menyelesaikan tugas: Seseorang mampu mendorong dirinya secara mandiri untuk melakukan berbagai langkah yang diperlukan guna menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Keyakinan untuk tetap bertahan menghadapi tantangan dalam meraih tujuan: Individu memiliki ketangguhan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan, termasuk ketika mengalami kegagalan.

Berdasarkan teori tersebut efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatasi berbagai situasi yang terjadi dalam hidupnya untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. *Self efficacy* akan berkembang seiring dengan peningkatan kemampuan dan pengalaman seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [31] dan [8], Sebaliknya pada penelitian yang dilakukan [32] menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Work Environment (X3)

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya[33]. Lingkungan kerja merujuk pada tempat dan kondisi di mana karyawan menjalankan tugas-tugas pekerjaannya[34]. Lingkungan kerja yaitu diartikan sebagai seluruh aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan[35]. Adapun Indikator lingkungan kerja [36]:

- 1) Suasana kerja: Lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan antar rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, terutama apabila hubungan tersebut bersifat baik dan tidak terhalang oleh permusuhan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja : ketersediaan peralatan, sarana, dan infrastruktur yang berkualitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan

Lingkungan kerja sangat penting dalam bisnis karena mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dapat berdampak positif pada hasil kerja karyawan.[37]. Pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *work environment* mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [38] dan [39]. Sebaliknya pada penelitian yang dilakukan [40] dan [41] menunjukkan bahwa *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

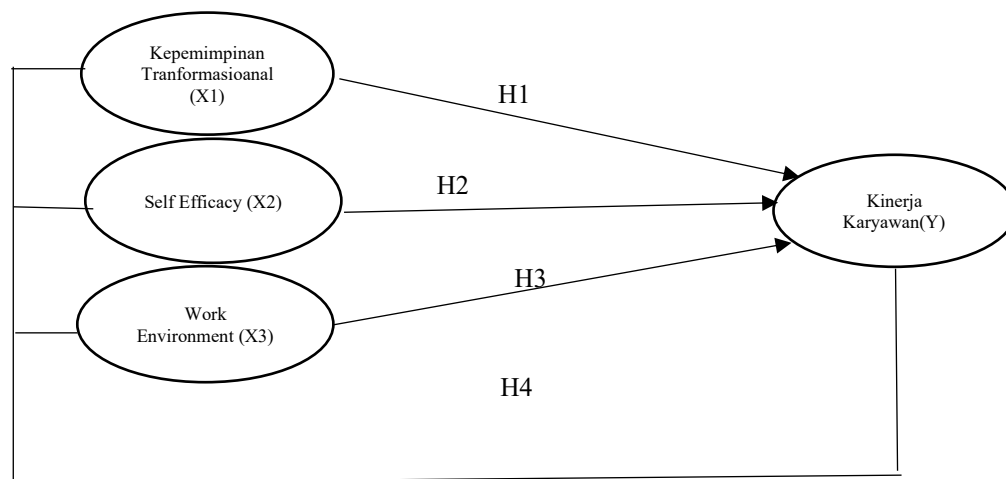
Kinerja merupakan wujud dari pencapaian dan perbaikan kerja yang berkaitan dengan hasil dan pelaksanaan program kerja yang efektif dan sesuai prosedur, sehingga apa yang dilakukan sejalan dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan[32]. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu, yang dinilai melalui hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi[42]. Konsekuensi dari kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam menjalankan tugas dan dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan[11]. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan[43] yaitu :

- 1) Kualitas: Proses pekerjaan dan hasil kerjanya dapat dinilai berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas, dengan dukungan dari sumber daya lainnya.

- 2) Kuantitas: Kuantitas merujuk pada jumlah atau target maksimal yang harus dicapai oleh karyawan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh atasan perusahaan.
- 3) Kerjasama: Kerja sama merupakan sikap dan tindakan setiap karyawan dalam menjalin hubungan satu sama lain.
- 4) Tanggung jawab: Tanggung jawab terkait dengan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, yang harus dipertanggungjawabkan oleh karyawan jika terdapat pekerjaan yang belum memenuhi harapan atasan.
- 5) Inisiatif: Merupakan bentuk gerakan atau upaya dari setiap individu maupun anggota tim untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah yang ada.

Dari teori tersebut dapat di pahami bahwa banyak karyawan yang mengerahkan keterampilan dan berkorban demi mencapai hasil terbaik untuk organisasi, yang umumnya disebut sebagai kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun
- H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun
- H3 : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun
- H4 : Kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan work environment berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun

II. METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data statistik, angka, dan pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena serta menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif ini, pendekatan kausal digunakan untuk menilai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang menjadi dua elemen utama dalam penelitian untuk mengidentifikasi keterkaitan di antara keduanya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab masalah yang diteliti[44]. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan produksi finishing di PT. Kurnia Anggun yang berjumlah 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh/total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada. Untuk itu jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan produksi bagian finishing dengan total karyawan sebanyak 101 orang. Lokasi penelitian ini berada di JL. Bangun - Ngrame, Dusun Bangun, Bangun, Kec. Pungging, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur dengan kode pos 61384, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data dari sumber primer. Pengumpulan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner secara daring. Jawaban yang diperoleh dari responden kemudian diukur menggunakan skala Likert, di mana respon diukur dengan bobot numerik: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan diolah menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and*

Service Solution (SPSS) versi 25. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas untuk mengukur keakuratan instrumen, dan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensinya. Setelah data dikumpulkan, dilakukan uji multikolinearitas untuk mendeteksi adanya hubungan antar variabel independen. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, dan uji simultan (uji F) untuk menilai pengaruh secara bersama-sama, dilakukan pula uji koefisien determinasi berganda (uji R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen,

Definisi Operasional

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya membantu perkembangan organisasi[2]. dengan didukung oleh beberapa indikator. Dengan didasarkan pada indikator berikut:

- 1) *Idealized influence* (Karismatik): Pemimpin bisa menginspirasi dan memberi contoh yang baik sebagai teladan.
- 2) *Inspirational motivation* (Motivasi Inspiratif): Pemimpin membangkitkan semangat optimisasi pada bawahan untuk mencapai visi misi organisasi
- 3) *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin memberikan solusi yang kreatif dengan cara memberi arahan jelas saat menghadapi masalah untuk menghargai kontribusi karyawan.
- 4) *Individualized Consideration* (Perhatian secara individual): Pemimpin mendengarkan masukan dari bawahan agar menciptakan komunikasi yang baik untuk meningkatkan hubungan kerja.

Self Efficacy (X2)

Self-efficacy dalam penelitian ini yaitu dimaknai sebagai keyakinan diri seseorang karyawan terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan[8]. Diukur melalui indikator berikut :

- 1) Yakin pada kemampuan diri: Karyawan menunjukkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan untuk mencapai hasil optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas
- 2) Ketekunan dalam menyelesaikan tugas: Karyawan fokus dan konsisten saat bekerja, agar hasilnya berkualitas dan selesai tepat waktu.
- 3) Keyakinan untuk tetap bertahan menghadapi tantangan dalam meraih tujuan: Karyawan gigih menghadapi rintangan dan tidak mudah menyerah, untuk mencapai tujuan.

Work Environment (X3)

Lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan saat menjalankan tugas, seperti suhu, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Serta segala peralatan, bahan, dan kondisi fisik di tempat kerja, serta gaya kerja dan pengaturan ruang kerja, baik untuk individu maupun kelompok[45]:

- 1) Suasana kerja : meliputi pencahayaan atau pencahayaan yang jelas untuk menghindari bahaya yang akan terjadi dalam bekerja, dan suhu yang ada di tempat kerja .
- 2) Hubungan dengan rekan kerja : interaksi dan komunikasi antara karyawan yang mencakup kolaborasi, pertukaran informasi, dan saling mendukung satu sama lain.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja : Fasilitas ini mencakup ruang kerja yang memadai, perangkat teknologi, peralatan, serta sumber daya lainnya yang mendukung kelancaran pekerjaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan di PT Kurnia Anggun berdasarkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, yang diukur melalui indikator yang relevan. Berikut indikator kinerja karyawan :

- 1) Kualitas: Hasil kerja karyawan yang mampu menjaga ketelitian, dan konsistensi untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 2) Kuantitas: Banyaknya kegiatan mengukur kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target tepat waktu..
- 3) Kerjasama: Karyawan mampu bekerja sama dengan atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

- 4) Tanggung jawab: Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan dan menyelesaikan tepat waktu
- 5) Inisiatif: Tindakan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel pegawai PT Kurnia Anggun yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang disampaikan melalui aplikasi WhatsApp. Data mengenai karakteristik dari 101 responden disajikan untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi serta latar belakang para responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	50,5%
	Perempuan	50	49,5%
Usia	19 – 25 tahun	61	60,4%
	26 – 35 tahun	25	24,8%
	36 – 45 tahun	8	7,9%
	46 – 55 tahun	7	6,9%
Pendidikan Terakhir	SMP/MTs	1	1,0%
	SMA/SMK/MA	99	98,0%
	D3/S1	1	1,0%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	12	11,9%
	Karyawan Kontrak	89	88,1%
Total Responden		101	100%

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan tabel karakteristik responden, diketahui bahwa dari 101 karyawan PT Kurnia Anggun yang menjadi responden, terdapat 51 orang (50,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 50 orang (49,5%) berjenis kelamin perempuan, sehingga komposisinya hampir seimbang. Berdasarkan usia, mayoritas karyawan berusia 19–25 tahun sebanyak 61 orang (60,4%), diikuti oleh usia 26–35 tahun sebanyak 25 orang (24,8%), usia 36–45 tahun sebanyak 8 orang (7,9%), dan usia 46–55 tahun sebanyak 7 orang (6,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif muda. Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 99 orang (98,0%), sementara yang berpendidikan SMP/MTs dan D3/S1 masing-masing hanya 1 orang (1,0%). Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 89 orang (88,1%) merupakan karyawan kontrak dan 12 orang (11,9%) merupakan karyawan tetap. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Kurnia Anggun berusia muda, berpendidikan menengah, dan berstatus kontrak, yang menunjukkan tenaga kerja yang produktif dan dinamis, namun tetap memerlukan pembinaan dan motivasi agar kinerja dapat terus ditingkatkan.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (N=10 1,	Keterangan
----------	------	----------	------------------------	------------

			$\alpha=0,05$	
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1_1	0.636	0.195	Valid
	X1_2	0.639		
	X1_3	0.598		
	X1_4	0.573		
	X1_5	0.516		
	X1_6	0.584		
	X1_7	0.612		
	X1_8	0.495		
Self Efficacy (X2)	X2_1	0.556	0.195	Valid
	X2_2	0.651		
	X2_3	0.711		
	X2_4	0.669		
	X2_5	0.599		
	X2_6	0.558		
Work Environment (X3)	X3_1	0.521	0.195	Valid
	X3_2	0.664		
	X3_3	0.604		
	X3_4	0.668		
	X3_5	0.625		
	X3_6	0.631		
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.571	0.195	Valid
	Y_2	0.450		
	Y_3	0.643		
	Y_4	0.604		
	Y_5	0.443		
	Y_6	0.476		
	Y_7	0.551		
	Y_8	0.453		
	Y_9	0.596		
	Y_10	0.600		

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2), Work Environment (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) menunjukkan nilai r hitung antara 0,495–0,639, variabel *Self Efficacy* (X2) memiliki nilai r hitung 0,556–0,711, variabel *Work Environment* (X3) memperoleh nilai r hitung 0,521–0,668, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung 0,443–0,643. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel, sehingga setiap butir pernyataan pada semua variabel dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	-------------	------------------------	------------------	------------

Kepemimpinan Transformasional (X1)	8	0.846	> 0.60	Reliabel
Self Efficacy (X2)	6	0.844	> 0.60	Reliabel
Work Environment (X3)	6	0.841	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.843	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846, variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,844, variabel *Work Environment* (X3) sebesar 0,841, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843, semuanya memiliki nilai lebih besar (>) dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.56541511
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.030
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi

Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.724	1.382
Self Efficacy (X2)	0.807	1.239
Work Environment (X3)	0.809	1.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen > 0,1 dan nilai VIF < 10, yaitu pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 1,382, variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 1,239, dan variabel *Work Environment* (X3) sebesar 1,237. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak

mengalami gejala multikolinearitas, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
(Model Summary^b)**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.640	0.409	9.712	1.816

^a Predictors: (Constant), Work Environment, Self Efficacy, Kepemimpinan Transformatif

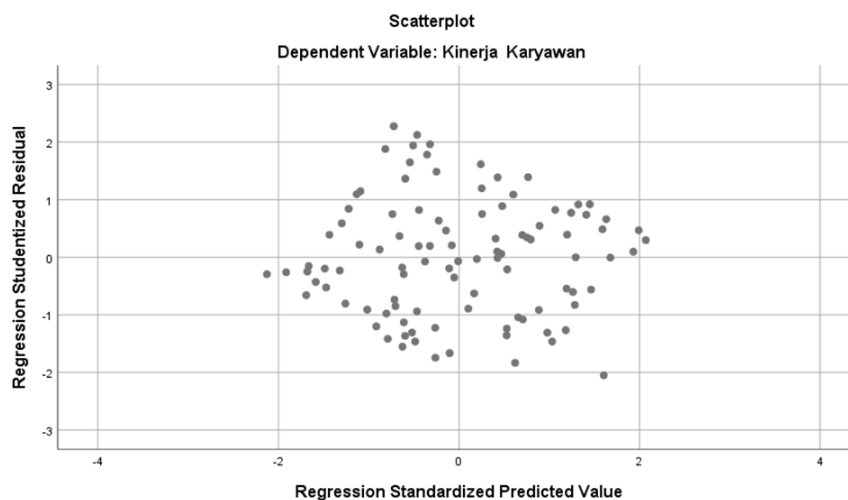
^b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,409, yang berarti 40,9% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3), sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,816 berada di antara $dL < DW < 4-dU$ ($1,602 < 1,816 < 2,268$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil data diolah 2025 SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda
(Coefficients^a)**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.419	3.359	—	1.018	0.311
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.267	0.122	0.201	2.191	0.031
Self Efficacy (X2)	0.585	0.150	0.338	3.890	0.000

Work Environment (X3)	0.529	0.154	0.298	3.437	0.001
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

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

$$Y = 3,419 + 0,267X_1 + 0,585X_2 + 0,529X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar **3,419** menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformatif (X1), Self Efficacy (X2), dan Work Environment (X3) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,419.

b. Kepemimpinan Transformatif (X1)

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformatif sebesar **0,267**. Hal ini berarti apabila variabel X1 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,267.

c. Self Efficacy (X2)

Nilai koefisien regresi variabel Self Efficacy sebesar **0,585**. Hal ini berarti apabila variabel X2 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,585.

d. Work Environment (X3)

Nilai koefisien regresi variabel Work Environment sebesar **0,529**. Hal ini berarti apabila variabel X3 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,529.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

(Coefficients ^a)					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.419	3.359	—	1.018	0.311
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.267	0.122	0.201	2.191	0.031
Self Efficacy (X2)	0.585	0.150	0.338	3.890	0.000
Work Environment (X3)	0.529	0.154	0.298	3.437	0.001

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 7, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai degree of freedom sebesar $df = n - k - 1$ ($101 - 3 - 1 = 97$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,984. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,191. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

1,984 dan signifikansi $0,031 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,890. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $3,890 > t$ tabel 1,984 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima, artinya variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,437. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $3,437 > t$ tabel 1,984 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima, artinya variabel *Work Environment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F
(ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6338.957	3	2112.986	22.401	0.000 ^b
Residual	9149.717	97	94.327	—	—
Total	15488.673	100	—	—	—

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

^b Predictors: (Constant), Work Environment, Self Efficacy, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 22,401, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) serta $df2 = n - k - 1$ ($101 - 3 - 1 = 97$) diperoleh sebesar 2,70. Oleh karena itu, Fhitung $22,401 > Ftabel$ 2,70 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.391	9.712	1.816

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,409 atau 40,9%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 40,9% oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3). Sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pemimpin transformasional tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, dan dorongan moral menciptakan hubungan kerja yang positif serta meningkatkan semangat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16], [25] dan [26], yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepercayaan yang dibangun pemimpin terhadap bawahannya. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan [27] yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan apabila komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang efektif.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dibangun oleh indikator *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *idealized influence*, dan *individualized consideration*. Kontribusi terbesar berasal dari motivasi inspiratif, yaitu kemampuan pemimpin memberi semangat dan dorongan positif agar karyawan percaya pada potensi diri mereka dan termotivasi melampaui target kerja. Implikasi empiris memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kurnia Anggun menilai pemimpinnya mampu memberikan arahan, perhatian, dan dorongan kerja yang positif. Banyak responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mereka menjadi sumber inspirasi dan teladan. Dengan demikian, pemimpin yang inspiratif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang produktif.

Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, *Self efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi memiliki rasa percaya diri yang kuat, berani menghadapi tekanan, dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [10], dan [18] yang menegaskan bahwa *self efficacy* mendorong kinerja melalui peningkatan rasa percaya diri dan pengendalian diri dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan [32] yang menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila lingkungan kerja kurang mendukung.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa *self efficacy* dibentuk oleh indikator keyakinan akan kemampuan diri, ketekunan dalam tugas, dan kemampuan bertahan menghadapi tantangan. Indikator yang paling dominan adalah kemampuan bertahan menghadapi tantangan, karena sebagian besar karyawan menunjukkan ketekunan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan. Implikasi empiris menggambarkan bahwa karyawan PT Kurnia Anggun memiliki semangat kerja tinggi, optimisme, serta keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Mayoritas responden menyatakan tetap berusaha dan fokus meskipun menghadapi kendala kerja. *Self efficacy* menjadi faktor penting yang menumbuhkan tanggung jawab dan daya juang dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Work Environment Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Work Environment juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Kondisi lingkungan yang baik, bersih, aman, dan nyaman mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan antusias. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta komunikasi yang terbuka dengan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [20], [37] dan [39] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian [40] yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan motivasi individu.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dibangun oleh indikator suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja. Indikator yang paling dominan adalah hubungan antar rekan kerja, karena kerja sama yang baik antar karyawan menciptakan efisiensi, saling mendukung, dan memperkuat solidaritas kerja. Implikasi empiris memperlihatkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika berada dalam lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Responden menyatakan bahwa hubungan yang baik antar karyawan

mempermudah koordinasi, menumbuhkan semangat kebersamaan, serta mengurangi potensi konflik. Lingkungan kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Selain pengaruh parsial, penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara kepemimpinan, faktor psikologis, dan kondisi lingkungan kerja.

Kepemimpinan transformasional berperan memberi motivasi dan arahan, *self efficacy* menjadi penggerak internal yang membuat karyawan yakin pada kemampuan dirinya, sementara lingkungan kerja menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan, tercipta kondisi kerja yang ideal: karyawan merasa didukung oleh pemimpin, memiliki keyakinan diri yang kuat, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman. Kombinasi ini membuat karyawan lebih bersemangat, disiplin, dan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Di PT Kurnia Anggun, sinergi antara kepemimpinan, *self efficacy*, dan *work environment* terlihat nyata. Karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika pemimpin mampu memberi motivasi, ketika mereka percaya pada kemampuan sendiri, serta ketika lingkungan kerja menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas produk furnitur, serta keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui salah satu faktor, tetapi membutuhkan sinergi antara kepemimpinan yang baik, keyakinan diri karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

VII. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan keteladanan mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Karyawan dengan keyakinan diri tinggi menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung meningkatkan fokus serta produktivitas. Secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga kinerja optimal dicapai melalui sinergi kepemimpinan, keyakinan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel, penggunaan metode kuantitatif tanpa pendekatan kualitatif, serta lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas variabel dan metode agar hasilnya lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyusunan dan penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan serta dukungan berbagai pihak yang berperan dalam setiap tahap prosesnya. Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, atas fasilitas, arahan, serta motivasi akademik yang telah diberikan hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] M. F. S. Ayrdelan and E. Ridanasti, "Strategi Pemasaran Perusahaan Furniture CV. Orcard Collection Dalam Mempertahankan Usaha Furniture Pada Masa Peralihan Pandemi Ke Endemi Covid-19," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 7, no. 4, pp. 7249–7263, 2024, doi: 10.31539/costing.v7i4.10217.
- [2] Masrurotin et al, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto," *e – J. Ris. Manaj. PRODI Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unisma*, vol. 10, no. 9, pp. 150–158, 2021.
- [3] N. D. Anggraini, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kineja Karyawan," *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, vol. 4, no. 3, pp. 358–364, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- [4] A. Amelia, C. Cahyono, N. Nurchayati, and S. Suparjo, "Dampak Self Efficacy, Career Development, Dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, vol. 7, no. 1, pp. 458–471, 2024, doi:

- 10.36778/jesya.v7i1.1377.
- [5] K. Aulia Safitri Monica Putri Suryanto, V. Firdaus, R. Abadiyah, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, "Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 1, pp. 1150–1165, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
 - [6] E. Adrianni, G. Dwinanda, and A. Daud, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Balai Pemasarakan Kelas I Makassar) Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magist," vol. 43, p. 43, 2024, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
 - [7] A. Putri and V. Firdaus, "Jurnal Darma Agung Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention di RS ' X ,'" pp. 306–321, 2024.
 - [8] D. Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan *et al.*, "Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy," *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj. TERAKREDITASI SINTA*, vol. 4, no. 2, pp. 282–295, 2023, [Online]. Available: <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
 - [9] N. E. M. Elkhori and E. W. H. Budianto, "Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja," *Dimensi*, vol. 13, no. 2, pp. 468–478, 2024.
 - [10] G. D. Gayatri and O. Onsardi, "Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu)," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2020, doi: 10.36085/jems.v1i1.613.
 - [11] Muhammad Wahyu Indardi, Dewi Andriani, and Rifdah Abadiyah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 6, pp. 4763–4778, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i6.2071.
 - [12] L. Kerja, T. Kinerja, F. Ekonomi, U. Brawijaya, F. Ekonomi, and U. Brawijaya, "Jki 3.2.2024," vol. 3, no. 2, pp. 860–877, 2024.
 - [13] S. Setyaningsih, H. Herfina, and T. Triningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar di Era Merdeka Belajar," *Kalam Cendekia J. Ilm. Kependidikan*, vol. 12, no. 1, 2024, doi: 10.20961/jkc.v12i1.84822.
 - [14] R. F. Kabakoran, I. M. Haeruddin, and Ichwan Musa, "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji," *Decis. J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 50–58, 2023, doi: 10.31850/decision.v4i1.2125.
 - [15] Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, and Indra Fajar Alamsyah, "Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, pp. 19–24, 2023, doi: 10.29313/jrmb.v3i1.2028.
 - [16] Tri Biasti Sariningrum and Wenny Desty Febrian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit)," *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 136–142, 2023, doi: 10.59832/jpmk.v3i2.212.
 - [17] T. Yuwono, N. Wiyono, M. Asbari, D. Novitasari, and N. Silitonga, "Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19," *Ilm. Mhs. Ekon. Manaj.*, vol. 5, no. 3, pp. 615–632, 2020, [Online]. Available: <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
 - [18] S. P. D. Santri, D. M. Vrawati, and A. Giovanni, "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang," *Among Makarti*, vol. 16, no. 1, pp. 64–77, 2023, doi: 10.52353/ama.v16i1.441.
 - [19] K. Fauziyyah and I. Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestaustra Distrindo Depo Kebumen," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 330–343, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i3.112.
 - [20] A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja," *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
 - [21] Farhan Saputra *et al.*, "Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta," *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 3, pp. 329–341, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i3.900.
 - [22] D. Andriani and R. Redita Ramadhani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.596.
 - [23] H. Setya, P. Sangjaya, D. Andriani, and R. Abadiyah, "Ekonomis : Journal of Economics and Business Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis , Sistem Informasi dan Kaizen 5S terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamidi Cabang Sidoarjo," vol. 9, no. 1, pp. 395–402, 2025, doi: 10.33087/ekonomis.v9i1.1974.

- [24] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [25] D. A. W. Yanti and M. Mursidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23–34, 2021, doi: 10.36407/jmsab.v4i1.266.
- [26] R. A. M. Doni Marlius, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departemen Sumber Daya Manusia," vol. 17, no. 2, pp. 1168–1180, 2024.
- [27] N. Hasana and S. Helmi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 329–343, 2023.
- [28] A. A. Purwati and I. Wijaya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru," *J. Sains, Teknol. dan Ind.*, vol. 16, no. 2, p. 132, 2019, doi: 10.24014/sitekin.v16i2.10443.
- [29] M. A. Fadilah and V. Firdaus, "The Influence of Workload , Locus of Control , Self-Efficacy on Employee Performance at the Organic Fertilizer Factory of PT . Petrokopindo Cipta Selaras [Pengaruh Beban Kerja , Locus Of Control , Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Pupuk Or," pp. 1–14.
- [30] T. Andina, K. A. Kusuma, and V. Firdaus, "Readiness Peran Efikasi Diri , Motivasi Kerja Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 7844–7856, 2023.
- [31] Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sos. dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, p. 101, 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- [32] A. Darmawan and Y. Anggelina, "The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 47–56, 2022, doi: 10.32502/jimn.v12i1.5142.
- [33] L. Kerja, D. Kerja, B. Kerja, K. Pt, and A. Rupa, "Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa," vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i2.1771.
- [34] H. Ubaidillah and V. Firdaus, "The Influece Of Self-Efficacy, Training and Work Enviroment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 7154–7166, 2024, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [35] M. S. Rochman, H. Ubaidillah, and D. Andriani, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto," *Efektor*, vol. 11, no. 1, pp. 32–43, 2024, doi: 10.29407/e.v11i1.22238.
- [36] dan M. Zen Amalia, Achmad Fauzi, "Jurnal Ilmiah Edunomika – Vol. 05, No. 02, 2021," *Pengaruh Penghargaan Finans. Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Lingkung. Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mhs. Akunt. Di Jakarta*, vol. 05, no. 02, pp. 731–745, 2021.
- [37] T. D. Wulandari, A. K. Kusuma, and V. Firdaus, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [38] A. Zen, A. R. Renaningtyas, A. A. Adisti, J. Dafala Afrizal, and T. S. Ningtyas, "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 6, p. 1, 2023, [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [39] Y. Setiani and W. D. Febrian, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta," *Neraca J. Ekon. Manaj. Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 279–292, 2023.
- [40] A. Wahyuni and Budiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 3, p. 769, 2022.
- [41] S. Sarip and Mustangin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA," *J. Manaj. Divers.*, vol. 3, no. 1, pp. 95–111, 2023.
- [42] D. Ramadhan and S. Irbayuni, "The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT. Multiarindo Surabaya," *AJARCODE (Asian J. Appl. Res. Community Dev. Empower.)*, vol. 7, pp. 218–222, 2024, doi: 10.29165/ajarcde.v8i3.496.
- [43] E. Hermawan, "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 3, no. 4, pp. 372–380, 2022, [Online]. Available: <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- [44] R. Riskawati, M. Kasran, and S. Sampetan, "Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 60–71, 2023, doi:

- 10.31955/mea.v7i1.2841.
- [45] K. Khoerunnisa, M. A. Firdaus, and R. Rinda, "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal Industries," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 46–54, 2022.

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.