

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL *SELF EFFICACY*
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROYAL KORINDAH**

Farah Diba Rizqika
Alumni Prodi Manajemen, FEB, Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Email: farahdibarizqika@gmail.com

Hermin Endratno
Prodi Manajemen, FEB, Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Email: herminendratno@ump.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah sampel 110 orang. Penelitian ini mengambil subyek di PT Royal Korindah Purbalingga. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style variables, self efficacy, and work discipline on employee performance. This type of research is quantitative research. Sampling in this study uses nonprobability sampling with a sample of 110 people. This study takes the subject at PT Royal Korindah Purbalingga. The analytical tool used is multiple regression. The results of data analysis show that transformational leadership style variables significantly influence employee performance, self efficacy has a significant effect on employee performance, and work discipline does not significantly influence employee performance. Based on the results of data analysis shows that the self efficacy variable that most influences the performance of employees of PT Royal Korindah Purbalingga.

Keywords: Transformational Leadership Style, Self Efficacy, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusiasangat efektif bagi perusahaan untuk berjalannya suatu kegiatan yang terdapat pada perusahaan. Perusahaan atau instansi akan berjalan lancar dan mencapai hasil optimal apabila semua individu yang ada didalamnya menjalankan tugas dengan semangat yang sangat tinggi dan imbalan yang seimbang. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, oleh karena itu pemanfaatan SDM dan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Pengertian kinerja menurut Sinambela (2017) yaitu pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya. Salah satu perusahaan yang membutuhkan pemanfaatan SDM dan kinerja yang baik yaitu PT. Royal Korindah Purbalingga.

Bulu mata palsu akan selalu menjadi benda pelengkap dalam mempercantik wajah. Perangkat kecantikan kecil ini memiliki fungsi yang cukup nyata. Hanya dengan sepasang bulu mata palsu, tampilan wajah seseorang dapat berubah menjadi lebih mempesona, berbeda, menarik serta tak bosan untuk dipandang. Salah satu pabrik

penghasil bulu mata palsu di Jawa Tengah adalah PT Royal Korindah Purbalingga. Saat itu seorang investor asal Korea Selatan mendirikan perusahaan rambut Royal Kenny yang kini berubah nama menjadi Royal Korindah. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara pada karyawan PT Royal Korindah masih terdapat karyawan yang kurang mementingkan kualitas dan kuantitas produksi. Oleh karena itu PT Royal Korindah harus meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi agar kualitas dan kuantitas produksi tetap terjaga dan dapat dengan mudah diatasi dengan optimal.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan secara optimal tidak hanya berasal dari kinerja karyawan tetapi juga berasal dari faktor lain yaitu gaya kepemimpinan yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas dan gaya kepemimpinan pelengkap. Gaya atau perilaku kepemimpinan yang termasuk dalam tipe kepemimpinan bebas salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Avolio (1999) dan Bass (1985) dalam Chua and Ayoko (2019) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh bawahannya lebih baik dari apa yang sebelumnya dikerjakan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di PT Royal Korindah bahwa pemimpin lebih mengutamakan kualitas dan kuantitas kinerja, dibuktikan dengan adanya perubahan dan perkembangan bulu mata palsu dari dulu hingga sekarang sudah banyak mengalami perubahan seperti model bulu mata yang dulu hanya satu model sekarang sudah banyak perubahan dan kerumitan pembuatan bulu mata palsu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Baskoro (2014), Rorimpandey (2013), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dan Cahyono dkk (2014) hasil penelitian menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan perusahaan juga harus memperhatikan self-efficacy. Self-efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. Menurut Bandura (1997) dalam Kaseger (2013) self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Self-efficacy berkaitan dengan sejauh mana seorang individu mampu memiliki kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. Kurangnya self efficacy pada diri seorang karyawan juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan pada perusahaan. Akan tetapi apabila semakin tinggi self efficacy seorang karyawan akan kemampuan yang dimilikinya maka semakin tinggi juga peluang untuk berhasil dan mencapai tujuan perusahaan.

Self efficacy sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan dari suatu perusahaan termasuk di PT Royal Korindah, karena PT Royal Korindah termasuk perusahaan bulu mata yang selalu berusaha memberikan produk yang berkualitas disetiap produksinya, sehingga PT Royal Korindah membutuhkan karyawan yang berkualitas dengan keyakinan yang tinggi yang mampu mengelola tugasnya dengan baik, dan yang mampu berhadapan dengan tantangan yang semakin tidak mudah. Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan beberapa karyawan mengeluh tentang kerumitan dari model bulu mata palsu yang dianggap susah, mereka kurang yakin dan percaya diri dengan dirinya sendiri. Hal ini dikarenakan kurangnya self efficacy pada diri individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Sebayang dkk (2017), Intan dkk (2017), Hikmah dkk (2018) dan Widyawati dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) dan Setyabudi dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan variabel Self Efficacy tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan selain gaya kepemimpinan transformasional dan self efficacy adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan berperan penting bagi organisasi, sebab dari sinilah ketaatan terhadap peraturan yang telah

ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik atasan dapat menetapkan peraturan tata tertib kerja, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan serta menentukan wewenang dan tanggung jawab yang jelas agar terciptanya hubungan yang harmonis, dan membuat suasana kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Fenomena permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya adalah masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada karyawan yang terlambat memasuki waktu jam kerja, dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliana dkk (2017), Fadillah dkk (2017), Arifiyah dan Sunaryo (2017), Wulandari dan Dini (2012), serta Hidayat dan Taufiq (2012) hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kekurangan penelitian terdahulu untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy dan disiplin kerja adalah pada penelitian Yenny dan Elisabeth(2013) Herman dan Ivan (2016), Nurfajar dkk (2018), sampel penelitiannya kurang dari 100 sehingga kurang maksimal untuk mengukur pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015) yang berjudul pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel independen yaitu Disiplin Kerja, hal yang mendasari peneliti menambahkan variabel disiplin kerja adalah menurut Darmawan (2013) dalam Mahale dkk (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena disiplin kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Korindah Purbalingga**".

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga, (2) Untuk menganalisis pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga, (3) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Royal Korindah Purbalingga.

KERANGKA PEMIKIRAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

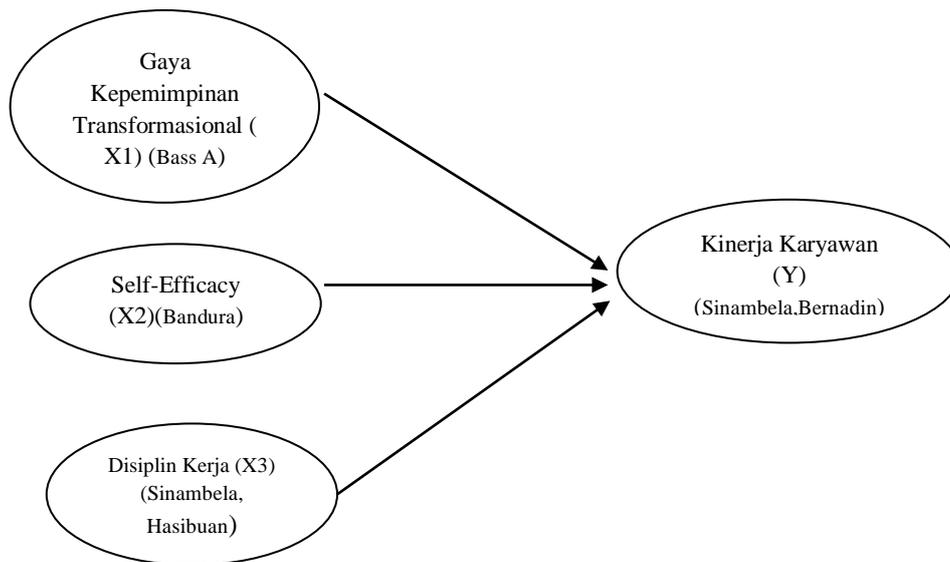
Gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya memiliki pengaruh yang besar dikarenakan dampak yang diberikan akan sangat tinggi terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh bawahannya lebih baik dari apa yang sebelumnya dikerjakan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Baskoro (2014), Rorimpandey (2013), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, 2015) dan Cahyono dkk (2014) dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat *research gap* antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy berkaitan dengan sejauh mana individu mempunyai kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dalam mengatasi situasi yang akan dihadapi dimasa mendatang. Kurangnya self efficacy pada diri seorang karyawan dapat mengakibatkan turunya kinerja karyawan, akan tetapi apabila semakin tinggi self efficacy maka semakin tinggi juga peluang keberhasilan dalam suatu organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Sebayang dkk (2017), Intan dkk (2017), Hikmah dkk (2018) dan Widyawati dkk (2018) bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) dan Setyabudi dkk (2018) yang menyatakan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat *research gap* antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan seorang karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, apabila dibandingkan dengan karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya tidak sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliana dkk (2017), Fadillah dkk (2017), Arifiyah dan Sunaryo (2017), Wulandari dan Dini (2012), serta Hidayat dan Taufiq (2012) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat *research gap* antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan edaran kuesioner. Responden atau sumber data pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang sudah bekerja minimal 2 tahun pada PT Royal Korindah dengan menggunakan rumus slovin dan metode *Nonprobability sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 110 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji kelayakan model yang terdiri dari uji F dan uji determinasi.

DEFINISI OPERASIONAL

Variabel Independen (X)

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Avolio (1999) dan Bass (1985) dalam Chua and Ayoko (2019) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka.

Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Bass dan Avolio (1994) mengusulkan empat dimensi dalam kadar kepemimpinan transformasional dengan konsep “4i” yang artinya :

- a. *Idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang yang dipimpinnya. Idealized influence mengandung makna saling berbagi risiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf diatas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis.
- b. *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memerhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme staf.
- c. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktekan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.
- d. *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan.

2. *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Ghufron dan S Risnawita (2017) ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Bandura (1997) dalam Sebayang (2017) mengidentifikasi empat indikator untuk mengukur self-efficacy :

- a. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance), beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :
 - 1) Tugas yang menantang
 - 2) Pelatihan
 - 3) Kepemimpinan yang mendukung
- b. Pengalaman individu lain (Vicarious Experience), beberapa hal yang dapat dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :
 - 1) Kesuksesan rekan kerja
 - 2) Kesuksesan perusahaan
- c. Persuasi verbal (Verbal Persuasion), beberapa hal yang menjadi tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :
 - 1) Hubungan atasan dengan pegawai
 - 2) Peran pemimpin
- d. Keadaan fisiologis (Emotional Cues), dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu :
 - 1) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
 - 2) Keinginan sukses mencapai tujuan.

3. *Disiplin Kerja*

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Menurut Hasibuan (2007) Pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

Menurut sinambela (2011) mengemukakan bahwa kinerja mendefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dimensi Kinerja Karyawan menurut (Bernadin dan Russel) dalam Nurfajar dkk (2018), yaitu :

1. Quality yaitu terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Quantity yakni terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. Timeliness, yakni terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. Cost- effectiveness, yakni terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi seperti SDM, uang, material, dan teknologi dalam mendapatkan dan memperoleh hasil yang maksimal atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. Need for supervision, yakni terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pemimpin.
6. Interpersonal impact , yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang kembali sejumlah 110 buah. Semua data dalam penelitian ini telah valid, reliabel dan lolos uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,752 + 0,336 X_1 + 0,482 X_2 + 0,062 X_3$$

Keterangan:

α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 0,752 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy, dan disiplin kerja bernilai nol atau tidak ada perubahan maka kinerja karyawan sebesar 0,752 satuan.

β_1 = Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai positif sebesar 0,336 bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,336 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 = Nilai koefisien regresi self efficacy menunjukkan nilai positif sebesar 0,482 bahwa setiap peningkatan self efficacy sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,482 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 = Nilai koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,062 bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka menyebabkan disiplin kerja meningkat sebesar 0,062 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 1. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,752	,433		1,735	,086
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,336	,076	,354	4,451	,000
Self Efficacy	,482	,092	,417	5,240	,000
Disiplin Kerja	,062	,063	,073	,984	,327

a. Uji Hipotesis 1

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan t hitung sebesar 4,451 dengan t tabel sebesar 1,982 maka t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.

b. Uji Hipotesis 2

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel Self Efficacy menunjukkan t hitung sebesar 5,240 dengan t tabel sebesar 1,982 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “ Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.

c. Uji Hipotesis 3

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja menunjukkan t hitung sebesar 0,984 dengan t tabel sebesar 1,982 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “ Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **ditolak**.

2. Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 26,259 dan F tabel = 2,69 Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria cocok atau *fit*.

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,410 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 41,0%, sisanya sebesar 59,0% dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil pengujian perhitungan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan t hitung sebesar 4,451 dengan t tabel 1,982 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga. Gaya kepemimpinan ini menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka (Avolio (1999) dan Bass (1985) dalam Chua and Ayoko (2019).

Gaya kepemimpinan transformasional sangat penting diterapkan pada perusahaan, karena hal tersebut dianggap dapat mendorong bawahan ke arah yang lebih jelas dan berwujud nyata dikarenakan pemimpin transformasional memiliki karakter yang karismatik dan mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan public untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Baskoro (2014), Rorimpandey (2013), Rifansyah (2016) dan Sugiono (2019) hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan t hitung sebesar 5,240 dengan t tabel 1,982 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel self efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura dalam Ghufron dan S Risnawita (2017)

Self efficacy sangat penting bagi setiap individu karena hal ini membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencukupi kehidupan mereka (Bandura, 1986).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjono dkk (2015), Sebayang dkk (2017), Intan dkk (2017), Hikmah dkk (2018) dan Widyawati dkk (2018) hasil penelitian menunjukkan variabel Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan t hitung sebesar 0,984 dengan t tabel 1,982 maka t hitung < t tabel. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Korindah Purbalingga. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja sangat penting bagi sebuah organisasi, sebab dari disiplin kerja ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi harus dijalankan agar pekerjaan bisa dilakukan secara efektif. Kurangnya disiplin kerja karyawan pada organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja perlu ditingkatkan di PT Royal Korindah Purbalingga agar kinerja karyawan dapat dievaluasi mengapa kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014), Satedjo AD dan Sesilya K (2017), hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dkk (2017), Fadillah dkk (2017), Arifiyah dan Hadi Sunaryo (2017), Wulandari dan Dini (2012), serta Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga..
2. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga.

Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Royal Korindah Purbalingga

- a. Direktur PT Royal Korindah Purbalingga disarankan untuk meningkatkan atau mempertahankan self efficacy pada diri masing-masing karyawan dengan cara melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden, didapat nilai tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan yakin pada kemampuan yang dimiliki untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.
- b. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner peneliti, PT Royal Korindah disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu sehingga dapat membuat disiplin kerja menjadi lebih baik lagi. PT Royal Korindah juga harus memberikan sanksi-sanksi tegas kepada semua karyawan apabila melakukan pelanggaran.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 41,0%, peneliti selanjutnya dimungkinkan untuk menambah variabel independen lain seperti ketepatan waktu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya hendaknya memperbanyak sampel penelitian agar semakin mengetahui karakteristik suatu populasi dari banyaknya sampel yang mewakili populasi tersebut dalam perilaku karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass MB.1999. *Two Decades Of Research And Development In Transformasional Leadership*. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*.
- Bandura A. 1994. *Self Efficacy*. *Encyclopedia Of Human Behavior*. Vol.4.
- Chua J,dkk.2019. *Employees’ Self-Determined Motivation, Transformasional Leadership And Work Engagement*. *Journal Of Management & Organization*. *Doi:10.107/jmo.2018.74*

- Eisenbei SA and Sabine B.2013.*A Double-edged Sword : Transformational Leadership and Individual Creativity.*
- Ghufron MN dan Rini RS. 2017. *Teori-Teori Psikologi.* Yogyakarta:Ar Ruzz Media.
- Hasibuan MSP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaseger RG. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. Jurnal Emba. Vol 1 No 4.*
- Komariah Aan dan Cipi T. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lunenburg FC. 2011. *Self Efficacy In The Workplace : Implications Of Motivation And Performance. International Journal Of Management Business And Administration. Vo 14 No 1.*
- Nurfajar, dkk. *Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. Jurnal Pengembangan Wiraswasta. Vol 20.No.2.*
- Priansa DJ dan Rismi S. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Bandung: Alfabeta.
- Sebayang S, dkk. 2017. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. E-Proceeding Of Management. Vol 4 No 1.*
- Sinambela.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiono Edi dan Widia R. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 15 No 1.*
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.Kencana.
- Stajkovic AD, dkk. 2018. *Test Of Three Conceptual Models Of Influence Of Big Five Personality Traits And Self Efficacy On Academic Performance: A Meta Analytic Path Analysis. Journal Homepage.*
- T. AJudge. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour.* Salemba Empat
- Tampi BJ. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).Journal Arca Diuna.Vol 3 No 4.*
- Mahale DYA, dkk. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHIL)Tondan di Manado.Jurnal Emba. Vol.5.*
- Yuliana Mafitri, dkk. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Journal Of Management.*