

Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhammad Irfan Nasution^{1*}, Muhammad Fitra Hadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: muhammadirfan@umsu.ac.id

Abstrak

This study aims to determine the effect of self-efficacy, leadership on employee performance partially and simultaneously. The sample in this study amounted to 70 respondents, the sampling technique used was accidental sampling, the data analysis technique used multiple linear regression analysis using SPSS. There is a positive and significant influence, partially self-efficacy, on employee performance. There is a positive and significant influence partially leadership on employee performance, and there is a positive and significant influence simultaneously self-efficacy and leadership on employee performance PDAM Tirtanadi. The limitations of this study are only using a small sample of 70 respondents and many other variables that have not been revealed in this study. With this research can improve company performance and employee performance. self-efficacy and leadership in the company can also be improved. This research is an input for companies and employees to make changes.

Keywords: *self efficacy, leadership, employee performance.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia, et al., 2018; Jufrizen, 2016). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Muis, et al., 2018; Jufrizen, 2021). Menurut Bahagia et al., (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kepemimpinan.

Menyenggang masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*). Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019). Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manajer akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut (ultan & Tareen, (2014) mendefinsikan self efficacy sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Harwanti & Kawakib, (2016) berpandangan bahwa yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya

individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Selain efikasi diri, perilaku pimpinan atau kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Khairizah, *et al.*, 2017). Survey pendahuluan yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, sebagian karyawan yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, terkadang terdapat perilaku dan pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya, masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis dan interaksi antar karyawan tidak berjalan dengan baik lagi dan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuan/target, masih ada karyawan yang tidak bekerja dengan optimal terbukti dengan masih adanya karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, et al., 2018). Menurut Sultan & Tareen, (2014) mendefinisikan self efficacy sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Ardanti & Rahardja, (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut Harwanti & Kawakib, (2016) yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi, (2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi et al., (2017) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wastuti, (2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanun, 2013) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Risqon & Purwadi, (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensupport karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi. Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja karyawan yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nata, (2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khairizah et al., (2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siswanto & Hamid, (2017); Jamaludin, (2017); Mujjatun, (2011); Siagian & Khair, (2018) diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

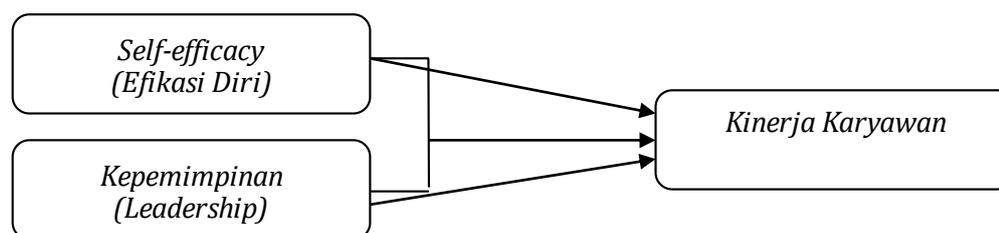
H2: Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan perusahaan, Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai kemampuan penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan secara terus-menerus. Efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen keaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan.

H3: Ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis, maka kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Variabel Efikasi Diri (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PDAM Tirtanadi yang berjumlah 236 orang., kemudian dari populasi diambil sampel untuk mewakili populasi dengan menggunakan rumus *slovin* yaitu, diperoleh hasil sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian. Wawancara kepada karyawan dan manager perusahaan, kemudian Kuisisioner, dengan membagikan angket/kuisisioner dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan. Sebelum angket disebarakan kepada responden terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji Validitas menggunakan korelasi product moment sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Hasil uji validitas angket untuk variable efikasi diri, kepemimpinan, dan kinerja karyawan menunjukkan angka signifikansi < 0.05 , hal ini berarti ketiga variable tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada penelitian ini. Kemudian setelah itu dilakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas angket menunjukkan angka Efikasi Diri (X_1) 0,798, Kepemimpinan (X_2) 0,665, Kinerja Karyawan (Y) 0,640. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka variable tersebut dianggap reliable. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka harus dilakukan terlebih dahulu uji prasyarat regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas data, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas menunjukkan telah memenuhi persyaratan untuk dilanjutkan analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil Analisis Regresi Berganda diperoleh hasil :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.758	2.350		1.599	.115
Efikasi_Dri	.308	.071	.426	4.348	.000
Kepemimpinan_	.412	.082	.490	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 1, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,758 + 0,308 X_1 + 0,412 X_2 + e$. Dimana: Nilai konstanta sebesar 3,758 apabila variabel Efikasi Diri dan Kepemimpinan hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan pada perusahaan adalah sebesar 3,758. Nilai koefisien efikasi diri (X_1) sebesar 0,308 menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,308, maka jika efikasi diri mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30,8%. Nilai koefisien kepemimpinan

(X_2) sebesar 0,412 menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,412, maka jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41,2%.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel efikasi diri diperoleh t_{hitung} (4,348) > t_{tabel} (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} (5,008) > t_{tabel} (1,994) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas efikasi diri dan kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	357.787	2	178.893	98.987	.000 ^b
Residual	121.085	67	1.807		
Total	478.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepemp_, Efik_Dri

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (98,987) > F_{tabel} (3.13) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,740 yang berarti bahwa ada hubungan antara efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,747 atau 74,7% yang artinya ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

Pembahasan

Terdapat pengaruh positif variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan t_{hitung} (4,348) > t_{tabel} (1,994). Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (efikasi diri) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi. Efikasi diri membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri. penghargaan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam dunia ini. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ataupun rendah mampu mempengaruhi kinerjanya karena perasaan efikasi diri dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Mereka perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan kinerja pun meningkat. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, et al., 2018). Menurut Sultan & Tareen, (2014) self efficacy sebagai kepercayaan

seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Ardanti & Rahardja, (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut Harwanti & Kawakib, (2016) yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukrodi, (2018); Saraswathi et al., (2017) Hanun, (2013); Wastuti, (2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ada pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (5,008) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kepemimpinan) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Menurut Risqon & Purwadi, (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mensupport karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi. Pada penelitian sebelumnya juga sejalan dengan penelitian Nata, (2018); Khairizah et al., (2017); Siswanto & Hamid, (2017); Jamaludin, (2017); Siagian & Khair, (2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi. Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ada beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh indikator – indikator suatu pekerjaan dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan perusahaan, Sekarang ini diperlukan SDM yang cukup, terampil, inovatif, dan mempunyai kemampuan penting bagi perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan secara terus-menerus. Efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang

akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut bawah terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial efikasi diri terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan bersaing sebagai manusia yang utuh. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

REFERENSI

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Elis, Y. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi. *E- Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 92–100.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Jurnal "Analisa,"* 20(1), 99–114.
- Harwanti, N., & Kawakib, J. (2016). Teknik Cognitive Restructuring Untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 76–86.
- Irwansyah, B. (2013). Self Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus. *Logaritma*, 1(2), 115–125.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161–169.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–18.

- Jufrizen., Mukmin., Nurmala, D., & Jasin. H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429–1439.
- Mawanti, D. (2011). *Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja Pada Saat Penyusunan Skripsi*. Semarang: Fakultas Tarbiyah.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 11(1), 1–10.
- Mukrodi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 88–94.
- Nata, J. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 169–180.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35–43.
- Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2257–2286.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Silvia, P., Maria, L. F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). Examining the Effect of Self Efficacy on Employees ' Performance through Cultural Intelligence. *Journal of Asian Development Studies*, 3(2),

41–49.

- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 430 – 442.
- Tampubolon, B. D. (2010). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(1), 106–115.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.